

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. АСТАФЬЕВА»
Институт психолого-педагогического образования

Кафедра психологии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**ТЕХНОЛОГИИ СОПРОВОЖДЕНИЯ
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

Направление подготовки **37.04.01 Психология**

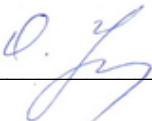
Направленность (профиль) образовательной программы
Бизнес-психология

Квалификация (степень) выпускника: магистр
Заочная форма обучения

Красноярск, 2019 год

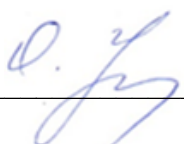
Рабочая программа «Технологии сопровождения функционирования организации»
составлена к.п.н., доцентом кафедры социальной психологии Горняковой М.В.

РПД обсуждена на заседании кафедры социальной психологии
Протокол № 6 от «17» мая 2017 г.
Заведующий кафедрой О.В. Груздева



Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО

«17» мая 2017 г. Протокол № 4
Председатель НМСС (Н) О.В. Груздева

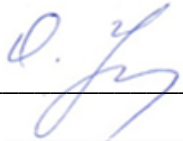


Рабочая программа «Технологии сопровождения функционирования организации»
составлена к.п.с.н., доцентом кафедры социальной психологии Горняковой М.В.

РП дисциплины обсуждена на заседании кафедры социальной психологии

протокол № 6 от «17» мая 2018 г.

Заведующий кафедрой О.В. Груздева



Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО

«11» июня 2018 г. Протокол № 5

Председатель НМСС (Н)

М.А. Кухар



Рабочая программа «Технологии сопровождения функционирования организации» составлена к.п.с.н., доцентом кафедры психологии Горняковой М.В.

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры психологии

протокол № 4 от «08» мая 2019 г.
Заведующий кафедрой



Е.Ю. Дубовик

Одобрено научно-методическим советом ИППО по специальности (направления подготовки)

протокол № 5 от «15» мая 2019 г.

Председатель НМСН(С) ИППО



Т.Г. Авдеева

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Место дисциплины в структуре образовательной программы:

Рабочая программа дисциплины «Технологии сопровождения функционирования организации» разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утвержденным приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 23.09.2015 N 1043; Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; профессиональными стандартами: Психолог в социальной сфере, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.11.2013 № 682н и Специалист по управлению персоналом, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.10.2015 N 691н; нормативно-правовыми документами, регламентирующими образовательный процесс в КГПУ им. В.П. Астафьева по направленности (профилю) образовательной программы Психология семьи и семейное консультирование, очной формы обучения в институте психолого-педагогического образования КГПУ им. В.П. Астафьева с присвоением квалификации бакалавр.

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана.

1.2. Общая трудоемкость дисциплины – 72 часа (2 зачетных единицы), в том числе 8 часов контактной работы (практические занятия), 60 часов самостоятельной работы и 4 часа – контроль, форма контроля - зачет. Дисциплина, согласно графику учебного процесса, реализуется на 1 курсе в 1 семестре.

1.3. Цели и задачи освоения дисциплины.

Цели дисциплины: Дисциплина направлена на формирование у обучающихся профессиональных умений и навыков сопровождения деятельности организации, содействия достижению ею поставленных целей.

Задачи освоения дисциплины:

- Ознакомить магистрантов с социально-психологическими закономерностями функционирования организации;
- Сформировать комплексные представления о технологиях сопровождения ключевых функций организации (в том числе – управленческой функции);
- Содействовать развитию навыков применения технологий и инструментов сопровождения для достижения целей организации.

1.4. Основные разделы содержания

1. Понятие функционирования организации.
2. Сопровождение процессов (процессных подход).
3. Сопровождение деятельности людей (персонифицированный подход).

1.5. Планируемые результаты обучения

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК – 3 способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения;

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.

Задачи освоения дисциплины	Планируемые результаты по дисциплине	Код результата обучения
Ознакомить магистрантов с социально-психологическими закономерностями функционирования организации	Знать: социально-психологические закономерности функционирования организации	ОПК – 3 ПК – 10
	Уметь: самостоятельно ставить цели и ответственно решать задачи управления процессами в организации с опорой на психологические знания , на основе анализа	

	и обобщения практического опыта Владеть: Навыками анализа и синтеза информации, важной для решения профессиональных задач в сфере сопровождения функционирования организации	
Сформировать комплексные представления о технологиях сопровождения ключевых функций организации (в том числе – управленческой функции) Содействовать развитию навыков применения технологий и инструментов сопровождения для достижения целей организации	Знать: основные направления и потребности организации в профессиональном содействии достижения целей	ОПК-3 ПК-9 ПК-10
	Уметь: Определять ключевые потребности в психологических услугах субъектов организационных процессов	
	Владеть: современными технологиями сопровождения функционирования при решении профессиональных задач в организации	

1.6. Контроль результатов освоения дисциплины. В процессе изучения дисциплины предполагается использовать следующие методы текущего контроля успеваемости: выполнение учебно-практических заданий, анализ ситуаций, оценка работы на практических занятиях и др. По окончании курса «Технологии сопровождения функционирования организации» предполагается зачет.

Оценочные средства результатов освоения дисциплины критерии оценки выполнения заданий представлены в разделе «Фонды оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Технологии сопровождения функционирования организации».

1.7. Перечень образовательных технологий, используемых при освоении дисциплины

При освоении дисциплины «Технологии сопровождения функционирования организации» используются технологии проблемного обучения (метод проблемных задач); современные традиционные методы обучения: проведение практических занятий в форме развернутой беседы на основании плана, а также в форме анализа конкретных ситуаций, элементов социально-психологического тренинга, докладов и их обсуждения.

2. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДОКУМЕНТЫ

2.1. Технологическая карта обучения по дисциплине «Технологии сопровождения функционирования организации»

для обучающихся основной образовательной программы **37.04.01 Психология**

Направленность (профиль) **образовательной программы: «Бизнес-психология»**

по заочной форме обучения (2,5 года)

Наименование модулей, разделов, тем	Всего часов	Аудиторных часов				Внеауди- торных часов	Формы и методы контроля
		Всего	Лекций	Практическ их занятий	Лабораторных занятий		
1	2	3	4	5	6	7	10
<i>Раздел 1. 1. Понятие функционирования организации.</i>	22	2		2		20	Работа на практических занятиях Эссе
<i>Раздел 2. Сопровождение процессов (процессных подход)</i>	22	2		2		20	Работа на практических занятиях. Анализ карты процессов по технологии «Система Сбалансированных показателей»
<i>Раздел 3. Сопровождение деятельности людей в организации</i>	24	4		4		20	Работа на практических занятиях. Карта персонала.
Зачет	4	8	0	8	0	60	
Итого	72						

2.2. Содержание основных разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1	Понятие функционирования организации	Функционирование организации как деятельность по достижению целей. Организация: социально-психологическая характеристика. Процессы и люди. Целевая иерархия (цели собственника, цели организации, цели сотрудников). Организационная стратегия. Функции управления в организации (Кунц Г., О'Доннел С., Попов Г.Х., Костин В.А., Гончаров Д.В., Хованская А.В., Базаров Т.Ю. и др.). Управление как деятельность (Солодкая М.С.).
2	Сопровождение процессов (процессный подход)	Карта процессов организации. 4 вектора: финансы, клиенты, персонал, бизнес-процессы. Создание ценностей для внутреннего и внешнего клиента. Роль психолога в сопровождении процессов.
3	Сопровождение деятельности людей (персонализированный подход).	Организационное поведение (Джордж Дж, Джоунс Г.Р., Ньюстром Дж., Дэвис К., Латфуллин Г.Р., Громова О.Н. и др.). Карта персонала. Направления и технологии сопровождения людей в организации

2.3. Методические рекомендации по освоению дисциплины

«Технологии сопровождения функционирования организации»

для обучающихся основной образовательной программы 37.04.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы: «Бизнес-психология»
по заочной форме обучения

Работа на семинарах. Подготовка докладов и сообщений, участие в дискуссии. В ответе магистранта на практическом занятии должны быть отражены следующие моменты:

- анализ взглядов по рассматриваемой проблеме дисциплины;
- изложение сути вопроса, раскрытие проблемы, аргументация высказываемых положений на основе фактического материала;
- связь рассматриваемой проблемы с современностью, значимость ее для жизни и будущей деятельности;
- вывод, вытекающий из рассмотрения вопроса (проблемы).

Рекомендации по подготовке и участию в дискуссии

Обсуждение проблемы: - обмен участниками мнениями по каждому вопросу. Цель этапа - собрать максимум мнений, идей, предложений, соотнося их друг с другом.

Обязанности ведущего: следить за соблюдением регламента;

обеспечить каждому возможность высказаться, поддерживать и стимулировать работу наименее активных участников с помощью вопросов («А как считаете вы?», «Вы удовлетворены таким объяснением?», «Вы согласны с данной точкой зрения?», «Нам очень бы хотелось услышать ваше мнение» и т.д.);

не допускать отклонений от темы дискуссии;

предупреждать переход дискуссии в спор ради спора;

следить за тем, чтобы дискуссия не переходила на уровень межличностного противостояния и конфликта;

стимулировать активность участников в случае спада дискуссии.

Приемы, повышающие эффективность группового обсуждения:

уточняющие вопросы побуждают четче оформлять и аргументировать мысли («Что вы имеете в виду, когда говорите, что...?», «Как вы докажете, что это верно?»);

парафраз - повторение ведущим высказывания, чтобы стимулировать переосмысление и уточнение сказанного («Вы говорите, что...», «Я так вас понял?»);

демонстрация непонимания - побуждение студентов повторить, уточнить суждение («Я не совсем понимаю, что вы имеете в виду. Уточните, пожалуйста»);

«сомнение» позволяет отсеивать слабые и непродуманные высказывания («Так ли это?», «Вы уверены в том, что говорите?»);

«альтернатива» - ведущий предлагает другую точку зрения, акцентирует внимание на противоположном подходе;

«доведение до абсурда» - ведущий соглашается с высказанным утверждением, а затем делает из него абсурдные выводы;

«задевающее утверждение» - ведущий высказывает суждение, заведомо зная, что оно вызовет резкую реакцию и несогласие участников, стремление опровергнуть данное суждение и изложить свою точку зрения;

«нет-стратегия» - ведущий отрицает высказывания участников, не обосновывая свое отрицание («Этого не может быть»).

Этап 3-й, подведение итогов обсуждения:

выработка обучающимися согласованного мнения и принятие группового решения;

обозначение ведущим аспектов позиционного противостояния и точек соприкосновения в ситуации, когда дискуссия не привела к полному согласованию позиций участников;

настрой обучающихся на дальнейшее осмысление проблемы и поиск путей ее решения;

совместная оценка эффективности дискуссии в решении обсуждаемой проблемы и в достижении педагогических целей, позитивного вклада каждого в общую работу.

Дискуссия «Аквариум». Эта разновидность дискуссии применяется для обсуждения спорных, противоречивых вопросов, для формирования умения студентов отстаивать и аргументировать свою позицию. В то же время она активно используется как метод социально-психологического обучения, так как позволяет ее участникам отразить свое поведение в процессе дискуссионного общения, проанализировать ход взаимодействия участников на межличностном уровне и откорректировать его.

Дискуссия "Аквариум" включает следующие этапы:

1) подготовительный - ведущий представляет проблему и делит студенческую группу на микрогруппы, которые располагаются по кругу. Группы обсуждают проблему и определяют свою точку зрения на нее. От каждой группы выбирается представитель, который будет отражать и отстаивать позицию группы перед другими участниками;

2) «аквариумное» обсуждение проблемы - представители микрогруппы собираются в центре аудитории и обсуждают проблему, представляя и отстаивая интересы своей группы. Остальные участники наблюдают за ходом дискуссии, занимая позицию аналитиков, оценивающих содержание и форму

выступлений, степень их убедительности, особенности стиля общения дискутирующих, но вмешиваться в ход дискуссии им запрещается. Однако преподаватель может выделить специальное время на вопросы к участникам «аквариумного» обсуждения;

3) анализ хода и результатов дискуссии может проводиться в один или два этапа, в зависимости от цели дискуссии. Если необходим анализ характера взаимодействия в «аквариумной» группе, преподаватель просит ее участников оценить степень своей удовлетворенности тем, как проходило обсуждение, и проанализировать причины удовлетворенности или неудовлетворенности. Затем «аналитикам» предоставляется возможность оценить ход и результаты дискуссии, характер взаимодействия ее участников. И наконец, преподаватель систематизирует выводы студентов и подводит общий итог совместной деятельности.

«Круглый стол». Дискуссия направлена на обсуждение какой-либо актуальной темы, требующей всестороннего анализа. Как правило, перед участниками не стоит задача полностью решить проблему, они ориентированы на возможность рассмотреть ее с разных сторон, собрать как можно больше информации, осмыслить ее, обозначить основные направления развития и решения, согласовать свои точки зрения, научиться конструктивному диалогу.

Методические рекомендации по написанию эссе.

Эссе – это авторское произведение (связный текст), отражающий позицию автора по какому-либо актуальному вопросу (проблеме). Цель эссе – высказать свою точку зрения и сформировать непротиворечивую систему аргументов, обосновывающих предпочтительность позиции, выбранной автором данного текста.

Эссе включает в себя следующие элементы:

1. Введение. В нем формулируется тема, обосновывается ее актуальность, раскрывается расхождение мнений, обосновывается структура рассмотрения темы, осуществляется переход к основному суждению.

2. Основная часть. Включает в себя:

- формулировку суждений и аргументов, которые выдвигает автор, обычно, два-три аргумента;
- доказательства, факты и примеры в поддержку авторской позиции;
- анализ контраргументов и противоположных суждений, при этом необходимо показать их слабые стороны.

3. Заключение. Повторяется основное суждение, резюмируются аргументы в защиту основного суждения, дается общее заключение о полезности данного утверждения.

Оформление материалов эссе.

Объем эссе – до 3 - 5 страниц машинописного текста в редакторе Word. Шрифт: Times New Roman, кегль - 12, интервал – одинарный. Все поля по 20 мм. Вверху слева указывается фамилия, имя, отчество автора эссе. Далее через один интервал - название эссе жирным шрифтом. Затем через один пропущенный интервал располагается текст.

Критерии оценки материалов эссе:

При оценивании материалов необходимо учитывать следующие элементы:

1. Представление собственной точки зрения (позиции, отношения) при раскрытии проблемы.

2. Раскрытие проблемы на теоретическом уровне (в связях и с обоснованиями) или на бытовом уровне, с корректным использованием или без использования научных понятий в контексте ответа на вопрос эссе.

3. Аргументация своей позиции с опорой на факты психологической реальности, социальной действительности или собственный опыт.

Методические рекомендации по работе с картой процессов по системе сбалансированных показателей и методике «Светофор».

Инструмент 1. Система Сбалансированных Показателей

Система Сбалансированных Показателей (ССП; от англ. balanced scorecard, BSC) – это инструмент стратегического управления результативностью, частично стандартизированная форма отчётности, позволяющая менеджерам отслеживать исполнение заданий сотрудниками, а также последствия исполнения или неисполнения. Инструмент «измеряет» показатели в четырёх ключевых для бизнеса направлениях: финансы, клиенты, персонал и процессы (см. рисунок 1).

Рисунок 1. Система Сбалансированных Показателей



«Финансы»: добавленная стоимость, которую обеспечивает каждый сотрудник.

«Клиенты»: рост клиентской базы, трафика, зоны охвата и пр.; удовлетворённость клиентов.

«Бизнес-процессы»: снижение издержек за счёт оптимизации бизнес-процессов и минимизации потерь.

«Персонал»: насколько менеджер занимается развитием своих подчинённых, как он выполняет функцию наставника.

Этот инструмент позволяет оценивать, как эффективность отдельных сотрудников, так и целых подразделений и компании в целом. Ещё один его плюс заключается в том, что он применим в компаниях разного масштаба:

его можно использовать даже на микропредприятии, где трудятся 2-3 человека. Наконец в пользу этого инструмента говорит успешная практика его применения на протяжении почти 30-и лет.

Как работает ССП на практике: пример. На основе ССП можно выработать критерии эффективности любого менеджера, в том числе, генерального директора (см. рисунок 2).

Рисунок 2. Критерии эффективности

Критерии эффективности генерального директора			
Составляющая ССП	Цели	KPI	Вес
Ф1	Рост прибыли	EBIDTA	25
Ф2	Рост выручки компании	Объем выручки	20
К	Рост удовлетворенности клиентов	CSI – удовлетворенность внешнего клиента	25
ВП	Развитие инновационных продуктов	Сроки	20
Р	Оптимизация численности персонала с учетом стратегических целей	Коэффициент покрытия стратегических компетенций	10

Во многих компаниях критерии эффективности менеджеров ограничиваются направлением «финансы», реже учитываются также показатели, связанные с направлением «бизнес-процессы». Однако чтобы добиться всесторонней оценки работы менеджеров и стимулировать их обращать внимание на повышение качества взаимодействия с клиентами и сотрудниками (то есть внутренними клиентами), важно включать в список критериев эффективности также показатели из направлений «клиенты» и «персонал».

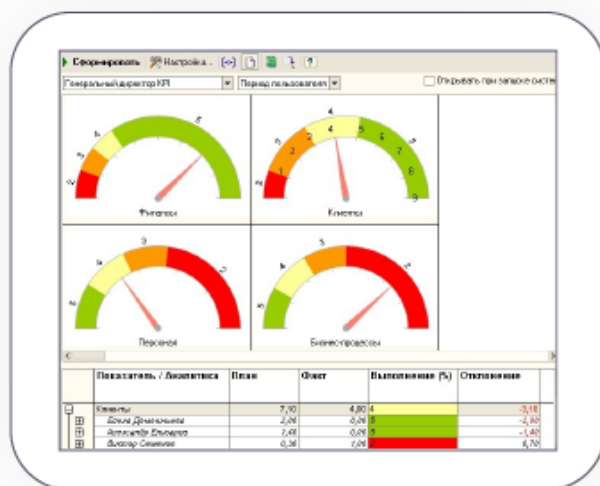
Инструмент 2. «Светофор». Этот инструмент позволяет наглядно представить результаты текущей работы, выявить слабые зоны и оперативно реагировать на возможные провалы в выполнении планов. Могут сравниваться либо запланированные показатели с текущими цифрами, либо результаты разных отделов между собой, либо текущие показатели с показателями предыдущих периодов.

Например, компания планирует приращивать клиентскую базу на 30% в год. С помощью «Светофора» глава компании может сравнивать успехи продавцов, работающих в разных регионах; видеть, где сотрудники справляются с поставленной задачей лучше коллег, а где хуже; и оперативно вмешиваться в работу отстающих.

Когда расхождений нет, в управленческом отчёте мы видим зелёный цвет; если есть не критичные расхождения – жёлтый, а если расхождения существенные и на них следует немедленно обратить внимание – красный (см. рисунок 3).

Рисунок 3. Инструмент «Светофор»

Инструмент для оценки эффективности работы «Светофор»



Что сравнивается:

- Плановые и фактические показатели
- Фактические показатели разных бизнес-единиц
- Фактические значения по сравнению с прошлыми периодами.

Инструмент «Светофор» хорош для оценки эффективности сотрудников, даже если они разбросаны по всему миру.

Как работает «Светофор»: пример. Возьмём для примера ответственного менеджера. Пусть результаты его работы оцениваются по следующим параметрам: количество звонков новым и старым клиентам, объём продаж и др. Инструмент «Светофор» позволяет сделать наглядными зоны, где менеджер справляется с работой хорошо, и зоны, где есть отклонения в ту или иную сторону (см. рисунок 4). Обычно красным выделяются зоны, где отклонения превышают 10%. Менеджер может

рассчитывать на премии и бонусы, если все его показатели находятся в зелёной зоне.

Рисунок 4. Пример работы инструмента «Светофор»

Инструмент «Светофор»: пример

Управленческий отчет								
Действия ▾ ▾ Структура формулы ▾ Анализ показателя ▾ Сформировать Настройка... Заголовок Отбор								
	1	2	3	4	5	6	7	
	Показатели				01.01.2009 - 31.01.2009	01.02.2009 - 28.02.2009	01.03.2009 - 31.03.2009	Итого за период
					2-Факт	2-Факт	2-Факт	2-Факт
					Количество	Количество	Количество	Количество
7	KPI 1. Объем личных чистых продаж клиент менеджера							
8	KPI 2. Количество результативных звонков Клиентам				66	738	335	1 139
9	ЦЗ Дирекция				66			66
10	АФедосеев				66			66
11	ЦМД Группа Е.Смирнова					1	63	64
12	ЕСмирнов						12	12
13	ЯКапитайкин					1	51	52
14	ЦМД Группа И.Исаевой					279	93	372
15	ЕКалинина					45		45
16	НГалицкая					115	44	159
17	ТЗайцева					19		19
18	ЮОванова					100	49	149
19	ЦМД Группа Л.Стеланель					458	179	637
20	АПанратова					209	52	261
21	ДЛужин						37	37
22	НЧернышова					208	66	274
23	ЮХоняев					41	24	65
24	KPI 3. Количество проведенных переговоров презентаций				22	55	35	112
39	KPI 4. Количество проведенных переговоров со Спонсорами				44	4	9	57


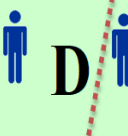
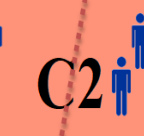
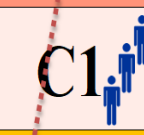


Методические рекомендации по составлению карты персонала

Карта персонала – структурированное представление характеристик людей, работающих в подразделении. Карта персонала составляется с целью понимания особенностей каждого человека в контексте трудовых и межличностных отношений и позволяет увидеть возможные «узкие места» во взаимодействии сотрудников, выявить причины конфликтных ситуаций, не срабатываемости. С учетом спрогнозированных рисков появляется возможность оптимизировать взаимодействие в трудовом коллективе.

Блоки карты и инструменты выявления:

Параметры	Инструменты выявления
Личностные характеристики (типологические личностные особенности)	Тест «Большая пятерка» // А. Б. Хромов. Пятифакторный опросник личности. Учебно-методическое пособие: Курган: КГУ, 2000, 23с. Методика «Способ мышления» // Н.В. Самоукина, Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. М.: Вершина, 2006. - 224 с. Тест И. Адизеса. Стиль менеджмента – код PAEI // https://adizes.me/paei_test/ Таблица характеристик «Психотип»
Стратегия взаимодействия (сотрудничество, соперничество, компромисс, уход, альтруизм)	Доминирующие стратегии конфликтного поведения, Тест Томаса-Килмена // Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Издательство Института психотерапии, 2002, 340 с.
Квадрат готовности сотрудника (опыт, мотивация и профессиональные компетенции)	Наблюдение, сбор данных: срок работы в должности, в организации/подразделении, настрой на работу, уровень лояльности/вовлеченности

Карта типа личности

Психотип сотрудника	Возраст (*условно)	Категория персонала (*условно)	Направление деятельности	Потребности (1-по концепции Маслоу; 2-Ванкорнефг)	Стимулы в работе (что важно, ценно для сотрудника)
 E	40-55 лет	ТОП Менеджеры Заместитель генерального директора	Управление по виду деятельности	САМОАКТУАЛИЗАЦИЯ раскрытие внутреннего потенциала, самовыражение, творчество, естественность	Интерес и важность самой работы, возможность для творчества, содержательность и перспективность работы, оригинальные задания, свобода действий.
 D	33-55 лет	Начальники управлений, служб, отделов	Управление по направлению	УВАЖЕНИЕ / ДОСТОИНСТВО самоуважение, доверие, достижения, уважение других, уважение другими	Продвижение по служебной лестнице, достижение высоких целей и задач, возможность получения званий, ценных подарков, участие в принятии важных решений, предоставление творческих отпусков, повышение статуса, упоминание о заслугах
 C2	33-60 лет	Начальники управлений, начальники отделов, начальники секторов	Управление по тематике Управление по тематике групп	2. РЕАЛИЗАЦИЯ СОБСТВЕННЫХ АМБИЦИЙ (в пирамиде Маслоу как таковая потребность отсутствует)	Продвижение по служебной лестнице, признание руководства. Материальные - высокая зарплата, премии, льготы.
 C1	33-60 лет	Мастера, главные, ведущие специалисты, специалисты, рабочие	Оперативное управление Исполнение	1. ЛЮБОВЬ дружба, семья (эмоциональный и физический аспекты)	Устраивает средний доход. Четкое понимание задачи. Гарантия работы.
 B	8-18 лет			БЕЗОПАСНОСТЬ физическая и нравственная, трудоустройства. 2. Определение человеком самого себя, целей в жизни, желаний. Потребность в уважении	Интересует материальное. Гарантия занятости, наличие корпоративных норм и ценностей, поддержка и уважение со стороны работодателя.
 A	до 8-ми лет. более 72 лет			ФИЗИОЛОГИЯ воздух, вода, пища, сон, обеспечить свое существование	

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЗАЧЕТУ

Зачет проходит в форме собеседования по выполненным заданиям: Анализ карты процессов и составление карты персонала. Обучающиеся в беседе с преподавателем (или в паре друг с другом) представляют результаты работы по следующему плану:

1. Краткое представление результатов анализа по представленным параметрам.
2. Выявление основных проблемных областей и их психологическое обоснование.
3. Рекомендации по коррекции выявленных проблем и предотвращения рисков (с позиции психологического сопровождения).

В ответе важно придерживаться основных теоретических положений сопровождения функционирования организации, ориентироваться на психологические аспекты выявленной проблематики, аргументировать свою точку зрения и формулировать точные и конкретные рекомендации, работающие на повышение эффективности процессов и деятельности людей в организации.

3. КОМПОНЕНТЫ МОНИТОРИНГА УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ СТУДЕНТОВ

3.1. Технологическая карта рейтинга дисциплины «Технологии сопровождения функционирования организации»

Наименование дисциплины/курса	Уровень/ступень образования (бакалавриат, магистратура) Название цикла дисциплины в учебном плане	Количество зачетных единиц/кредитов
Технологии сопровождения функционирования организации	Основная образовательная программа 37.04.01 Психология. Направленность (профиль) образовательной программы: «Бизнес-психология»	2
Смежные дисциплины по учебному плану		
Предшествующие: «Психология личности», «Основы организационной психологии»		
Бизнес-психология: «Технологии сопровождения функционирования организации», Дисциплины модуля «Социально-психологические основы организации труда»		

ТЕМЫ БАЗОВОГО РАЗДЕЛА №№ 1-3			
	Форма работы	Количество баллов 100 %	
		min	max
	Участие в дискуссии	10	20
	Карта процессов	15	25
	Карта персонала	20	30
	Эссе	15	25
Итого		60	100
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ			
	Форма работы	Количество баллов	
		min	max
	Работа на практических занятиях	0	15
Итого		0	15
Общее количество баллов по дисциплине		min	max
		60	100

Соответствие рейтинговых баллов и академической оценки: <i>Общее количество набранных баллов*</i>	Академическая оценка
60 – 72	3 (удовлетворительно)
73 – 86	4 (хорошо)
87 – 100	5 (отлично)

В ходе изучения дисциплины результатом текущего контроля является рейтинговая оценка обучающегося. Если сумма рейтинговых баллов соответствует академической оценке, удовлетворяющей обучающегося, то оценка может быть выставлена автоматически в зачетную книжку по результатам текущего контроля успеваемости по дисциплине.

3.2. Фонд оценочных средств (контрольно-измерительные материалы)

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ и ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. Астафьева

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра психологии

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры психологии
протокол № 4 от «08» мая 2019 г.
Заведующий кафедрой
Е.Ю. Дубовик



ОДОБРЕНО
на заседании учебно-методического совета
ИППО протокол № 14 от «15» мая 2019 г.
председатель НМСС(Н) ИППО
Т.Г. Авдеева



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по
дисциплине

«Технологии сопровождения функционирования организации»

37.04.01.Психология

Направленность (Профиль) образовательной программы:

«Бизнес-психология»

квалификация (степень) выпускника: магистр

Составитель: Горнякова М.В., канд.психол.н., доцент кафедры социальной психологии

ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Представленный фонд оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации соответствует требованиям ФГОС ВО и профессиональным стандартам «Управление персоналом», «Психолог в социальной сфере».

Предлагаемые формы и средства аттестации адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 37.04.01 Психология, направленность (профиль) Бизнес-психология.

Оценочные средства и критерии оценивания представлены в полном объеме. Формы оценочных средств, включенных в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС, установленных в Положении о формировании фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре – в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» утвержденного приказом ректора № 297 (п) от 28.04.2018.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки по указанной программе.

Директор ООО «Би энд Би»

Бизнес-тренер, консультант



Иванникова О.В.

Молчанов А.П.

02 мая 2017 года

1. Назначение фонда оценочных средств

1.1. Целью создания ФОС дисциплины «Технологии сопровождения функционирования организации» является установление соответствия учебных достижений обучающихся запланированным результатам обучения и требованиям основной профессиональной образовательной программы (ОПОП).

1.2. ФОС по дисциплине решает следующие задачи:

– контроль и управление процессом приобретения студентами необходимых знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенций, определенных в ФГОС ВО по соответствующему направлению подготовки;

– контроль (с помощью набора оценочных средств) и управление (с помощью элементов обратной связи) достижением целей реализации ОПОП, определенных в виде набора общепрофессиональных и профессиональных компетенций выпускников;

– обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных методов обучения в образовательный процесс Университета.

1.3. ФОС разработан на основании нормативных документов:

1. Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень магистр);

2. Образовательной программы высшего образования по направлению 37.03.01 Психология, профиль «Бизнес-психология»;

3. Положения о формировании фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования (программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки кадров научно-педагогических

кадров в аспирантуре) в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» и его филиалах.

2. Перечень компетенций, подлежащих формированию в рамках дисциплины

2.1. Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины: «Технологии сопровождения функционирования организации».

ОПК – 3 способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения;

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.

2.2. Оценочные средства

Компетенция	Дисциплины, практики, участвующие в формировании данной компетенции	Тип контроля	Оценочное средство/КИМ	
			Номер	Форма
ОПК-3 – способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	Математические методы психологии Практика подготовки научных материалов. Практика перевода научных материалов. Основы организационной психологии. Технологии сопровождения функционирования организации. Система управления персоналом в организации. Основы HR-брендинга. Управление качеством. Принятие управленческих решений. Бизнес-тренинг. Ассесмент-центр: технология оценки и развития персонала. Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена. Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы	Текущий контроль успеваемости	2	Работа на практических занятиях
			3	Участие в дискуссии
			4	Эссе
		Промежуточная аттестация	1	Зачет
ПК-9 - способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	Научно-исследовательский семинар. Основы организационной психологии. Технологии сопровождения функционирования организации. Кадровая политика организации. Социально-психологические основы организации труда. Функциональные состояния в процессе труда. Технологии решения конфликтов в организации. Управление качеством. Принятие управленческих решений. Формирование проектных команд. Проектирование функциональной структуры организации. Драйвменеджмент. Самоменеджмент. Научно-исследовательская работа. Организационно-управленческая практика. Преддипломная практика. Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена. Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы.	Текущий контроль успеваемости	2	Работа на практических занятиях
			3	Участие в дискуссии
			5	Анализ карты процессов
			6	Составление карты персонала
		Промежуточная аттестация	1	Зачет

ПК-10- способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	Научно-исследовательский семинар. Основы организационной психологии. Технологии сопровождения функционирования организации. Кадровая политика организации. Социально-психологические основы организации труда. Система управления персоналом в организации. Основы HR-брендинга. Управление качеством. Принятие управленческих решений. Формирование проектных команд. Проектирование функциональной структуры организации. Бизнес-тренинг. Ассесмент-центр: технология оценки и развития персонала. Научно-исследовательская работа. Организационно-управленческая практика. Преддипломная практика. Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы. Правовые основы профилактики экстремизма и зависимых форм поведения в молодежной среде	Текущий контроль успеваемости	3	Участие в дискуссии
			4	Эссе
			5	Анализ карты процессов
			6	Составление карты персонала
		Промежуточная аттестация	1	Зачет

3. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Технологии сопровождения функционирования организации»

3.1. Фонд оценочных средств включает зачет.

3.2. Оценочные средства

3.2.1. Оценочное средство зачет.

Критерии оценивания по оценочному средству 1 зачет

Формируемые компетенции	Высокий уровень сформированности компетенций	Продвинутый уровень сформированности компетенций	Базовый уровень сформированности компетенций
	(87-100 баллов) зачтено	(73-86 баллов) зачтено	(60-72 балла) зачтено
ОПК – 3 - Способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	Обучающийся на высоком уровне демонстрирует способность к анализу и синтезу информации, владеет знаниями основных психологических закономерностей протекания процессов и функционирования персонала в организации. Предлагает обоснованные и грамотные решения профессиональных задач, способствующих оптимизации производственного процесса	Обучающийся имеет средний уровень знаний основных психологических закономерностей протекания процессов и функционирования персонала в организации. Способен грамотно анализировать информацию, не всегда делает объективные выводы, испытывает сложности с самостоятельным принятием профессиональных решений, способствующих оптимизации производственного процесса	Обучающийся на удовлетворительном уровне демонстрирует знание основных психологических закономерностей протекания процессов и функционирования персонала в организации. Затрудняется в анализе профессиональной информации, испытывает сложности в обосновании профессиональных решений, способствующих оптимизации производственного процесса
ПК – 9 - Способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	Обучающийся способен четко и объективно выявлять потребности персонала и руководства организации в основных видах психологических услуг. Планирует свою профессиональную деятельность в соответствии с целями организации способен аргументированно и логично обосновывает свои	Обучающийся на среднем уровне способен выявлять потребности персонала и руководства организации в основных видах психологических услуг. Способен проанализировать собственную деятельность, сделать верные выводы. Действует в соответствии с актуальной ситуацией, испытывает затруднения со стратегическим планированием профессиональной деятельности	Обучающийся на удовлетворительном уровне способен организовать профессиональную деятельность в соответствии с оперативными задачами, испытывает затруднения с планированием на основе целей и задач организации

	профессиональные решения		
ПК-10 - Способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	Обучающийся на высоком уровне способен к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников, оптимизацию процессов в организации и охрану здоровья индивидов и групп	Обучающийся на среднем уровне способен к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников и оптимизацию процессов в организации и охрану здоровья индивидов и групп. Эффективно действует при решении средне-срочных задач	Обучающийся способен к реализации психологических технологий, ориентированных на решение отдельных задач, не удерживает в поле профессионального внимания стратегические цели развития сотрудников и оптимизации процессов

*Менее 60 баллов – компетенция не сформирована.

4. Фонд оценочных средств для текущего контроля

4.1. Фонды оценочных средств включают: работу на семинарах, участие в дискуссии, написание эссе, анализ карты процессов и составление карты персонала

4.2 Критерии оценивания см. в технологической карте рейтинга рабочей программы

4.2.1. Критерии оценивания по оценочному средству 2 «Работа на практических занятиях»:

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Умеет конструктивно дискусию, принимает активное участие в обсуждении докладов	3
Способен логично, доступно и лаконично излагать материал. Выделяет главную мысль и проблемные вопросы темы	3
Аргументировано и обоснованно представляет основные положения изучаемого вопроса, выражает собственное мнение относительно практических аспектов изучаемой темы	5
Применяет информационные технологии с учетом особенностей восприятия аудитории (оформление презентации, читаемость текста, четкость представленных данных).	2
Умеет конструктивно и эффективно работать в команде	2
Максимальный балл	15

4.2.2. Критерии оценивания по оценочному средству 3 участие в дискуссии

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Аргументирует мнение, опираясь на теоретические положения	10
Конструктивен во взаимодействии, тактичен, уважительно относится к мнению других	5

Придерживается правил участия в дискуссии	5
Максимальный балл	20

4.2.3. Критерии оценивания по оценочному средству 4 Написание эссе

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Стиль изложения	5
Обоснованность изложенной точки зрения	5
Аргументированность	5
Новизна	5
Оформление в соответствии с требованиями	5
Максимальный балл	25

4.2.4. Критерии оценивания по оценочному средству 5 - Анализ карты процессов

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Полнота представленных критериев	5
Объективность и аргументированность представленных выводов	5
Выявление основных проблемных зон	7
Обоснованность предложений по сопровождению процессов	8
Максимальный балл	25

4.2.5. Критерии оценивания по оценочному средству 6 – Карта персонала

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Полнота представленных характеристик и их обоснованность	10
Стиль описания (профессиональный язык)	10
Анализ выявленных фактов и прогнозирование рисков взаимодействия	10
Максимальный балл	30

5. Оценочные средства для промежуточной аттестации (контрольно-измерительные материалы).

5.1. Оценочное средство 1 - зачет

Зачет проходит в форме собеседования по выполненным заданиям:

Ориентировочный план собеседования представлен в методических рекомендациях. Обучающемуся важно представить комплексное видение проблематики в области процессов и возможные риски во взаимодействии людей с позиции направлений сопровождения функционирования организации.

5.2. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости по дисциплине «Технологии сопровождения функционирования организации»

5.2.1. Работа на практических занятиях (оценочное средство 2).

Типовые темы для обсуждения и работы на практических занятиях:

Подходы к пониманию функционирования организации.

Роль психолога в сопровождении функционирования организации (возможные должностные обязанности и роли психолога в организации).

Управленческие функции: анализ и условия эффективной реализации.

5.2.2. Участие в дискуссии.

Типовые темы для дискуссии:

Индивидуально-психологические особенности личности сотрудников как фактор эффективности функционирования организации.

Психологическое сопровождение процессов: возможности и ограничения.

Направления сопровождения управленческой деятельности в в организации.

3.3. Анализ результатов обучения и перечень корректирующих мероприятий по учебной дисциплине

Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 2018/2019 учебный год:

В рабочую программу дисциплины вносятся следующие изменения:

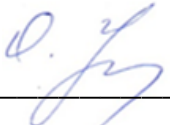
1. Список литературы обновлен учебными и учебно-методическими изданиями, электронными образовательными ресурсами. Обновлен перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем.
2. Обновлен перечень лицензионного программного обеспечения.
3. В фонд оценочных средств внесены изменения в соответствии с приказом «Об утверждении Положения о фонде оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации» от 28.04.2018 № 297 (п)

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры социальной психологии

Внесенные изменения утверждаю:

протокол № 6 от «17» мая 2018 г.

Заведующий кафедрой О.В. Груздева



Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО

«11» июня 2018 г. Протокол № 5

Председатель НМСС (Н)



М.А. Кухар

Лист внесения изменений

Дополнения и изменения рабочей программы на 2018/2019 учебный год

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1. На титульном листе РПД и ФОС изменено название ведомственной принадлежности «Министерство науки и высшего образования» на основании приказа «о внесении изменений в сведения о КГПУ им. В.П. Астафьева» от 15.07.2018 № 457 (п).
2. На титульном листе РПД и ФОС изменено название кафедры разработчика «Кафедра психологии» на основании решения Ученого совета КГПУ им. В.П. Астафьева «О реорганизации структурных подразделений университета» от 26.09.2018

Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 2019/2020 учебный год:

В рабочую программу дисциплины вносятся следующие изменения:

1. Список литературы обновлен учебными и учебно-методическими изданиями, электронными образовательными ресурсами.
2. Обновлен перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем.
3. Обновлена карта материально-технической базы дисциплины.

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры психологии «08» мая 2019 г., протокол № 4

Внесенные изменения утверждаю:
Заведующий кафедрой

Е.Ю. Дубовик

Одобрено научно-методическим советом ИППО по направлению подготовки 37.04.01 Психология протокол № 5 от «15» мая 2019 г.

Председатель НМСН(С) ИППО

Т.Г. Авдеева

4. УЧЕБНЫЕ РЕСУРСЫ

4.1.КАРТА ЛИТЕРАТУРНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ТЕХНОЛОГИИ СОПРОВОЖДЕНИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ»

Для обучающихся основной образовательной программы 37.04.01 Психология
Направленность (профиль)образовательной программы Бизнес-психология; Практическая психология развития (студентов 28)

Раздел 1: Предмет, цели, задачи, субъекты и основные категории психологического сопровождения. Психологическая служба как организационная структура сопровождения

Наименование	Место хранения/ электронный адрес	Кол-во экземпляров/точек
ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА		
Иванова, Т. Ю. Теория организации [Текст] : учебник / Т. Ю. Иванова, В. И. Приходько. - 2-е изд., стер. - М. : КНОРУС, 2007. - 384 с.	Научная библиотека	50
Парахина, В. Н. Теория организации [Текст] : учебное пособие / В. Н. Парахина, Т. М. Федоренко. - 4-е изд., стер. - М. : КНОРУС, 2007. - 296 с.	Научная библиотека	70
Баранников, А.Ф. Теория организации : учебник / А.Ф. Баранников. - Москва :Юнити-Дана, 2015. - 700 с. - Библиогр.: с. 626-629. - ISBN 5-238-00695-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114553	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Демидова, А.В. Организационный менеджмент : учебное пособие / А.В. Демидова. - Москва :Приор-издат, 2010. - 128 с. - (Конспект лекций.В помощь студенту). - ISBN 978-5-9512-0888-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=72708	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Горбунов, А.Д. Организационные структуры системы менеджмента предприятия / А.Д. Горбунов. - Москва : Лаборатория книги, 2012. - 165 с. - ISBN 978-5-504-00490-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141639	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА		
Платонов, Юрий Петрович Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях: в 2-х т./ Юрий Петрович Платонов; Ю. П. Платонов. - СПб.: Речь Т. 1. - 2007. - 416 с.	Научная библиотека	10

Психологические портреты персонала: типология и диагностика/ ред. Ю. П. Платонов. - СПб.: Речь, 2003. - 416 с.	КБППД(1), ЧЗ(2)	3
Шульц, Д. П. Психология и работа: учебник/ Д. П. Шульц, С. Э. Шульц. - 8-е изд.. - СПб.: Питер, 2003. - 557 с.	АНЛ(1), ЧЗ(1)	2
Хвостов А.А. Гендерные особенности организационного поведения [Текст] / Хвостов А.А. // Вопросы психологии. - 2004. - №3. - С. 29 - 37.	АНЛ(1), ЧЗ(1)	2
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ		
Сидоренков, А.В. Управление эффективностью групп и команд в организации: учебное пособие. Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2016. 325 с. [Электронный ресурс].URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493314	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Чечурова, Юлия Юрьевна. Психологические критерии оценки организационной деятельности бизнес-компаний [Рукопись] : автореферат дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / Ю. Ю. Чечурова, 2009	Научная библиотека	2
РЕСУРСЫ СЕТИ ИНТЕРНЕТ		
Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»	http://window.edu.ru/	Свободный доступ
Российское образование [Электронный ресурс]: Федеральный портал	http://www.edu.ru/	Свободный доступ
Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов	http://fcior.edu.ru/	Свободный доступ
Сайт журнала «Психологические исследования»	http://www.psystudy.com/	Свободный доступ
Сайт журнала «Экспериментальная психология»	http://psyjournals.ru/exp/	Свободный доступ
Научная электронная библиотека "Киберленинка"	http://cyberleninka.ru/	Свободный доступ
Единая информационная система ВАК: нормативные правовые акты, информация, методические материалы Нормативно-справочная информация	http://vak.ed.gov.ru/eis	Свободный доступ
Портал знаний компании StatSoft, компании-разработчика программного обеспечения STATISTICA	http://statistica.ru/	Свободный доступ
Электронная библиотека по различным отраслям психологии	http://www.koob.ru/	Свободный доступ
Сайт журнала Методология и история психологии	http://mhp-journal.ru/rus/	Свободный доступ

Кто есть кто в российской психологии	http://www.ipras.ru/cntnt/rus/	Свободный доступ
ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ		
Гарант [Электронный ресурс]: информационно-правовое обеспечение: справочная правовая система. Москва, 1992	Научная библиотека	Локальная сеть вуза
Elibrary.ru [Электронный ресурс]: электронная библиотечная система : база данных содержит сведения об отечественных книгах и периодических изданиях по науке, технологии, медицине и образованию / Рос. Информ. Портал. – Москва, 2000-. –Режим доступа : http://elibrary.ru .	http://elibrary.ru	Свободный доступ
Универсальные базы данных East View [Электронный ресурс]: периодика России, Украины и стран СНГ. – Электрон. дан. – ООИВИС. – 2011-.	https://dlib.eastview.com/	Индивидуальный неограниченный доступ
Межвузовская библиотечная система (МБС)	https://icdlib.nspu.ru/	Индивидуальный неограниченный доступ

главный библиотекарь
(должность структурного подразделения)


(подпись)

/ Шарапова И.Б.
(Фамилия И.О.)

4.2. Карта материально-технической базы дисциплины
«Технологии сопровождения функционирования организации» для
обучающихся основной образовательной программы
Направление подготовки 37.04.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Бизнес-Психология
По заочной форме обучения

<p style="text-align: center;">Номер аудитории/помещения 660017, Красноярский край, г. Красноярск, ул. К. Маркса, зд. 100, (Корпус № 3)</p>	<p style="text-align: center;">Оборудование (наглядные пособия, макеты, модели, лабораторное оборудование, компьютеры, интерактивные доски, проекторы, информационные технологии, программное обеспечение и др.)</p>
	<p style="text-align: center;">Аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации</p>
2-01	<ul style="list-style-type: none"> - Учебная доска-1шт., проектор-1шт., экран-1шт., системный блок-1шт. - Программного обеспечения: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
2-04	<ul style="list-style-type: none"> - Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
2-06 (Учебно-исследовательская лаборатория «Центр психологических и педагогических исследований»)	<ul style="list-style-type: none"> - Компьютер-10шт., интерактивная доска с встроенным проектором-1шт., телевизор-1шт., учебно-методическая литература - Программное обеспечение: Microsoft® Windows® 8.1 Professional (ОЕМ лицензия, контракт № 20А/2015 от 05.10.2015); Kaspersky Endpoint Security – Лиц сертификат №1В08-190415-050007-883-951; 7-Zip - (Свободная лицензия GPL); Adobe Acrobat Reader – (Свободная лицензия); Google Chrome – (Свободная лицензия); Mozilla Firefox – (Свободная лицензия); LibreOffice – (Свободная лицензия GPL); XnView – (Свободная лицензия); Java – (Свободная лицензия); VLC – (Свободная лицензия); Psychometric Expert-8 (Контракт № 11/09С от24.09.2015)
2-07 (Аудитория для тренингов)	<ul style="list-style-type: none"> - МФУ-1шт., магнитофон-1шт. - Программного обеспечения – нет
2-09	<ul style="list-style-type: none"> - Флипчарт-1шт., маркерная доска-1шт., телевизор-1шт. - Программного обеспечения – нет
3-03	<ul style="list-style-type: none"> - Проектор-1шт., учебная доска-1шт., экран-1шт., компьютер-1шт.

	- Программное обеспечение: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
3-06	- Интерактивная доска с проектором-1шт., маркерная доска-1шт., системный блок-1шт. - Программное обеспечение: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)
4-06	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
4-08	- Учебная доска-1шт. - Программного обеспечения – нет
Помещения для самостоятельной работы, индивидуальных консультаций	
2-11 (Методический кабинет)	- Компьютер-14шт. - Программное обеспечение: Альт Образование 8 (лицензия № ААО.0006.00, договор № ДС 14-2017 от 27.12.2017)
4-01 (Информационно-методический ресурсный центр)	- Компьютер- 4шт. - Программное обеспечение: Альт Образование 8 (лицензия № ААО.0006.00, договор № ДС 14-2017 от 27.12.2017)

Материально-техническое обеспечение для обучающихся с ОВЗ

При обучении студентов с нарушением слуха предусматривается использование: звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств для приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями слуха.

При обучении студентов с нарушением зрения предусматривается использование: электронных луп, видеоувеличителей, программ не визуального доступа к информации.

При обучении студентов с нарушением опорно-двигательного аппарата предусматривается использование: альтернативных устройств ввода информации и других технических средств приема-передачи учебной информации в формах, доступных для студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, использование различных специальных экранных клавиатур и др.