

Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Астраханский государственный технический университет» в Ташкентской области Республики Узбекистан

ФАКУЛЬТЕТ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель исполнительного директора

_____ Д.С. Джумонов

Рабочая программа дисциплины
Социально-психологические проблемы развития личности

Направление подготовки

38.04.01 Экономика

Направленность

«Экономика и управление»

Квалификация (степень)

магистр

Форма обучения

очная

Автор:
д.ф.н., доцент, Саидова К.У.

_____

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	**2 (1.2)**		Итого	
Недель	18			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	12	12	12	12
Практические	12	12	12	12
Итого ауд.	24	24	24	24
Контактная работа	24	24	24	24
Сам. работа	84	84	84	84
Итого	108	108	108	108

-

Программу составил(и):
д.ф.н., доцент, Саидова К.У.

Рецензент(ы):
д.т.н, профессор, Насриддинов С.С.

Рабочая программа дисциплины
Социально-психологические проблемы развития личности

разработана в соответствии с ФГОС ВО:
Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.01 Экономика (уровень магистратуры) (приказ Минобрнауки России от 11.08.2020г. №939)

составлена на основании учебного плана:
38.04.01 Экономика
Направленность Экономика и управление
утвержденного учёным советом института от 31.01.2025 протокол № 7

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры
СГиОПД

Протокол от 21.02.2025 г. № 7
Зав. кафедрой Насриддинов С.С.

Председатель УМС Джумонов Д.С.

Протокол от 25.02.2025 г. № 7

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1.1	Изучение теоретико-практических основ социально-психологических проблем в управлении персоналом организации, принципов и технологий определения и реализации приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки.
1.2	Подготовка студента к управлению командой, своевременному определению социально-психологических проблем развития личности и успешному их решению, в том числе учитывая приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.В.
2.1	**Требования к предварительной подготовке обучающегося:**
2.1.1	интеллектуальная зрелость, овладение своими познавательными процессами, аргументация и доказательство истинности суждений, критичность мышления, научное мировоззрение, творческая активность, рефлексия, профессиональные интересы, самоопределение, осознание ценности образования как средства развития культуры;
2.1.2	умение организовывать свою познавательную деятельность, умение найти нужную информацию по заданной теме в источниках различного типа, критически оценивать достоверность информации, переводить её из одно знаковой системы в другую;
2.1.3	умение оценивать и корректировать свое поведение в окружающей среде.
2.2	**Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:**
2.2.1	Научно-исследовательская работа

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	
Знать:	
Уровень 1	усвоено основное содержание, но излагается фрагментарно, не всегда последовательно, определения понятий не достаточно четкие, не используются в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, допускаются ошибки в их изложении, неточности в профессиональной терминологии
Уровень 2	определения понятий дает неполные, допускает незначительные нарушения в последовательности изложения, небольшие неточности при использовании научных категорий, формулировки выводов
Уровень 3	четко и правильно дает определения, полно раскрывает содержание понятий, верно использует терминологию, при этом ответ самостоятельный, использованы ранее приобретенные знания
Уметь:	
Уровень 1	выполняет не все операции действия, допускает ошибки в последовательности их выполнения, действие выполняется недостаточно осознанно
Уровень 2	выполняет все операции, последовательность их выполнения соответствует требованиям, но действие выполняется недостаточно осознанно
Уровень 3	выполняет все операции, последовательность их выполнения достаточно хорошо продумана, действие в целом осознано
Владеть:	
Уровень 1	владеет не всеми необходимыми навыками, имеющийся опыт фрагментарен
Уровень 2	в целом владеет необходимыми навыками и/или имеет опыт
Уровень 3	владеет всеми необходимыми навыками и/ или имеет опыт
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
Знать:	
Уровень 1	усвоено основное содержание, но излагается фрагментарно, не всегда последовательно, определения понятий не достаточно четкие, не используются в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, допускаются ошибки в их изложении, неточности в профессиональной терминологии
Уровень 2	определения понятий дает неполные, допускает незначительные нарушения в последовательности изложения, небольшие неточности при использовании научных категорий, формулировки выводов
Уровень 3	четко и правильно дает определения, полно раскрывает содержание понятий, верно использует терминологию, при этом ответ самостоятельный, использованы ранее приобретенные знания
Уметь:	
Уровень 1	выполняет не все операции действия, допускает ошибки в последовательности их выполнения, действие выполняется недостаточно осознанно

Уровень 2	выполняет все операции, последовательность их выполнения соответствует требованиям, но действие выполняется недостаточно осознанно
Уровень 3	выполняет все операции, последовательность их выполнения достаточно хорошо продумана, действие в целом осознано
Владеть:	
Уровень 1	владеет не всеми необходимыми навыками, имеющийся опыт фрагментарен
Уровень 2	в целом владеет необходимыми навыками и/или имеет опыт
Уровень 3	владеет всеми необходимыми навыками и/ или имеет опыт
В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен	
3.1	**Знать:**
3.1.1	методы организации команды и приемы руководства работой команды, методики выработки командной стратегии для достижения поставленной цели (УК-3.1);
3.1.2	основные способы определения и реализации приоритетов собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки (УК-6.1)
3.2	**Уметь:**
3.2.1	разрабатывать командную стратегию; применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели (УК-3.2);
3.2.2	выбирать цели и технологии определения и реализации приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки (УК-6.2)
3.3	**Владеть:**
3.3.1	умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели (УК-3.3);
3.3.2	методами и навыками реализации приоритетов собственной деятельности и способами ее совершенствования на основе самооценки, методами планирования траектории своего профессионального развития и способами её реализации (УК-6.3)

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часов	Компетенции	Литература	Интеракт.	Примечание
	Раздел 1. Социально-психологические основы, принципы и технологии определения и реализации приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки. Основные проблемы социализации личности. Особенности формирования эмпатии, рефлексивного самосознания и самооценки.						
1.1	Социально-психологические основы, принципы и технологии определения и реализации приоритетов собственной	2	4	УК-3 УК-6	п.6		
1.2	Социально-психологические основы, принципы и технологии определения и реализации приоритетов собственной	2	4	УК-3 УК-6	п.6		
1.3	Социально-психологические основы, принципы и технологии определения и реализации приоритетов собственной	2	20	УК-3 УК-6	п.6		

1.4	Основные проблемы социализации личности. Особенности формирования эмпатии, рефлексивного самосознания и самооценки. /Лек/	2	4	УК-3 УК-6	п.6		
1.5	Основные проблемы социализации личности. Особенности формирования эмпатии, рефлексивного самосознания и самооценки. /Пр/	2	4	УК-3 УК-6	п.6		
1.6	Основные проблемы социализации личности. Особенности формирования эмпатии, рефлексивного самосознания и самооценки. /Ср/	2	20	УК-3 УК-6	п.6		
	Раздел 2. Личность и команда. Командообразование и управление командой. Командная стратегия. Особенности личностного и карьерного роста. Построение эффективной коммуникации. Социально-психологические проблемы реализации управленческих функций.				п.6		
2.1	Личность и команда. Командообразование и управление командой. Командная стратегия. /Лек/	2	4	УК-3 УК-6	п.6		
2.2	Личность и команда. Командообразование и управление командой. Командная стратегия. /Пр/	2	4	УК-3 УК-6	п.6		
2.3	Личность и команда. Командообразование и управление командой. Командная стратегия. /Ср/	2	18	УК-3 УК-6	п.6		
2.4	Особенности личностного и карьерного роста. Построение эффективной коммуникации. Социально-психологические проблемы реализации управленческих функций. /Лек/	2	4	УК-3 УК-6	п.6		
2.5	Особенности личностного и карьерного роста. Построение эффективной коммуникации. Социально-психологические проблемы реализации управленческих функций. /Пр/	2	4	УК-3 УК-6	п.6		
2.6	Особенности личностного и карьерного роста. Построение эффективной коммуникации. Социально-психологические проблемы реализации управленческих функций. /Ср/	2	18	УК-3 УК-6	п.6		
2.7	Зачет	2	0	УК-3 УК-6	п.6		

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Контрольные вопросы и задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (зачет) (УК-3, УК-6)

1. Расскажите, под влиянием каких факторов складывается образ «Я» личности. Какова его роль в осуществлении регуляции поведения?
2. В чем заключаются причины низкой самооценки? Каковы последствия высокой и низкой самооценки?
3. Как соотносятся самопознание и саморазвитие?
4. Как соотносятся понятия «задатки» и «способности»?
5. Опишите сильные стороны интроверта
6. Опишите слабые стороны интроверта
7. Опишите сильные стороны экстраверта
8. Опишите слабые стороны экстраверта
9. Сформулируйте два принципа эффективного управленческого общения, если Ваш подчиненный – меланхолик.
10. Сформулируйте два принципа эффективного управленческого общения, если Ваш подчиненный – флегматик
11. Сформулируйте два принципа эффективного управленческого общения, если Ваш подчиненный – сангвиник
12. Сформулируйте два принципа эффективного управленческого общения, если Ваш подчиненный – холерик
13. Сформулируйте два принципа эффективного управленческого общения, если Ваш подчиненный – экстраверт

14. Сформулируйте два принципа эффективного управленческого общения, если Ваш подчиненный – интроверт

15. Сформулируйте задачу подчиненному («начать работу в новом проекте») таким образом, чтобы максимально мотивировать, если вы знаете, что для него важны следующие мотиваторы – «деньги», «отношения в коллективе»,
«справедливость»
16. Что такое темперамент? Какие бывают типы темперамента?
17. Дайте психологическую характеристику меланхолическому темпераменту
18. Дайте психологическую характеристику флегматическому темпераменту
19. Дайте психологическую характеристику сангвинику.
20. Дайте психологическую характеристику холерическому темпераменту
21. Подумайте, какие типы темперамента психологически совместимы и почему?
22. Какие приемы способствуют формированию волевых качеств личности?
23. Что такое «способности», и как они связаны с деятельностью человека?
24. Какие существуют точки зрения на происхождение способностей?
25. Какая существует зависимость между способностями, умениями и знаниями
26. Что такое стресс?
27. В чем состоит отличие потребности и мотива профессиональной деятельности человека?
28. Раскройте значение теории потребностей А. Маслоу (пирамида потребностей)
29. Охарактеризуйте основные виды потребностей человека. Каковы типичные потребности, удовлетворяемые в труде?
30. Проведите сравнение понятий «Индивид» и «Личность».
31. Проведите сравнение понятий «Темперамент» и «Характер».
32. Дайте определение понятию потребность –
33. Дайте определение понятию тайм-менеджмент
34. Почему проблема овладения человеком навыками саморегуляции является одной из ключевых для изучения развития и становления личности?
35. Что такое самовоспитание и самопрограммирование?
36. Раскройте значение понятия «индивидуальный стиль профессиональной деятельности»
37. Назовите 5 качеств личности, которые можно включить в перечень ПВК (профессионально важных качеств) для профессии руководителя.
38. Сравните понятия «потребность» и «мотив»
39. Назовите 3 профессии, которые относятся к группе профессий «Человек-Человек» (по классификации Е.А. Климова)
40. Назовите 3 профессии, которые относятся к группе профессий «Человек-Природа» (по классификации Е.А. Климова)
41. Назовите 3 профессии, которые относятся к группе профессий «Человек-Техника» (по классификации Е.А. Климова)
42. Назовите 3 профессии, которые относятся к группе профессий «Человек-художественный образ» (по классификации Е.А. Климова)
43. Для каких ситуаций управленческого общения наиболее эффективен директивный стиль управления?
44. Для каких ситуаций управленческого общения наиболее эффективен демократический стиль управления?
45. Для каких ситуаций управленческого общения наиболее эффективен либеральный стиль управления?
46. Для каких ситуаций управленческого общения наиболее эффективен такой стиль решения конфликтной ситуации, как компромисс
47. Для каких ситуаций управленческого общения наиболее эффективен такой стиль решения конфликтной ситуации, как конкуренция
48. В чем сложность реализации такой управленческой функции, как планирование
49. В чем сложность реализации такой управленческой функции, как контроль
50. Сравните понятия (назовите сходство и отличие) «команда» и «рабочая группа»

5.2. Темы письменных работ

Темы для подготовки рефератов:
УК-3:
1. Персонал предприятия как объект управления. Принципы развития личности
2. Современные подходы к управлению персоналом Цели, функции развития личности
3. Теории управления о роли человека в организации
4. Обзор современного состояния развития личности в России и за рубежом. Международная модель развития личности.
5. Система развития личности в современной организации
6. Место и роль развития личности в системе управления организацией
7. Значение и роль развития личности для практической работы современного руководителя
8. Развитие персонала: планирование деловой карьеры, управление карьерой
9. Развитие персонала: организационная, профессиональная и социально- психологическая адаптация сотрудников.
10. Командообразование: основные принципы и методы.
11. Мотивация как основной компонент самосознания сотрудника Индивидуальный подход к мотивации персонала;
12. Мотивация как фактор, определяющий поведение и реакцию сотрудника на условия труда
13. Технологии совершенствования коммуникативной стороны командного взаимодействия в организациях различного типа.

14. Особенности конфликтов в организациях современного типа.
15. Социально-психологические основы принятия управленческих решений.
16. Роль социально-психологического климата в профилактике возникновения и развития конфликтных ситуаций
17. Психологическая совместимость как фактор оптимизации взаимодействия персонала в процессах налаживания командной работы.
18. Управление стрессом в организации. Технологии стресс-менеджмента.
19. Понятие кадровой политики. Современные стратегии развития личности. УК-6:
1. Стратегия «управление временем» как управление собственной деятельностью, рациональная организация выполнения задач и распределения собственных ресурсов.
2. Первый шаг на пути к овладению искусством управления временем – изменение его восприятия.
3. Основные причины нерационально потраченного времени.
4. Основные способы организации жизни. Управление стрессами.
5. Само-менеджмент – умение управлять собой. Управление временем, управляя знаниями.
6. Функции и цели самоменеджмента. Основной принцип самоменеджмента – принцип роста и изменений.
7. Целеполагание как процесс сознательного осуществления своих действий в соответствии с генеральной линией или ориентиром: принципы, технология, основные правила, анализ «цель-средство».
8. Определение жизненных приоритетов и постановка задач.
9. Оптимальная система планирования в самоменеджменте.
10. Технология принятия решения в разрешении и конфликта между долгосрочными и краткосрочными целями.
11. Техники самоменеджмента в управлении временем. Правила повышения эффективности персонального менеджмента.
12. Оптимальная система планирования времени. Методы и принципы повышения собственной эффективности А.А. Любищева.
13. Искусство делегирования полномочий.
14. Основные требования к составлению плана дел: список каждодневных дел, составление расписания.
15. Технология планирования по методу «Альпы», «Парето», Эйзенхауэра. Система управления временем Б. Франклина. Прямое планирование с помощью картотек и дневников учета времени.
16. Выбор инструмента для эффективного планирования времени.

Типовые тесты
УК-3:
1. Выделите ключевой элемент адаптации:
1) знакомство непосредственно с рабочим местом
2) знакомство с предприятием
3) опыт работы
4) налаживание внешних коммуникаций
5) снижение конфликтности
2. По результатам исследований, полная адаптация работника в коллективе завершается, как правило, по окончании:
1) первого года работы
2) двух лет работы
3) трех лет работы
4) пяти лет работы
5) десяти лет работы
3. Задачи, решаемые организацией при вхождении в нее нового работника:
1) разрушить старые поведенческие нормы входящего человека
2) прививать ему новые нормы поведения
3) заинтересовать его в работе в организации
4. Подтермином «мотивация» понимают:
1) поведение человека, направленное на достижение определенной цели
2) совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека
3) выбираемые человеком цели и средства их достижения
4) реакция человека на любые психологические воздействия
5) смысл трудовой деятельности
5. Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А.Маслоу?
1) в самовыражении, самоопределении
2) в общественном признании
3) в безопасности
4) физиологические
5) социальные
УК-6:
1. Определение себя относительно общечеловеческих критериев смысла жизни личности и реализация себя на основе этого самоопределения – это самоопределение…
а) социальное
б) профессиональное
в) жизненное
г) личностное
2. К какому виду чувств относится чувство долга? а) интеллектуальные
б) моральные
в) практические
г) эстетические

3. Вид общения, при котором партнеры стремятся достичь деловых
целей. а) ритуальное
б) светское
в) деловое
г) личностное
4. Преобладание возбуждения над торможением характерно
для… а) холерика
б) сангвиника
в) флегматика
г) меланхолика
5. Ориентация на внешний мир характерна
для… а) интровертов
б) экстравертов
в) амбавертов
г) интерналов
Типовой Кейс (УК-3, УК-6)
Ситуация
После ваших многочисленных просьб дирекция по персоналу приняла на работу в вашу информационную службу нового программиста. Резюме молодого выпускника Высшей школы информатики Петра Комиссарова в точности соответствует нашим требованиям. К сожалению, он прибыл только 1 октября (в то время, когда огромное количество работ ждет завершения). Первый месяц его работы прошел без проблем. Все считали, что он старается адаптироваться и быстро приобрести знания, чтобы эффективно работать (нам необходимо разгрузить одного из ваших сотрудников, у которого слишком много работы). Петру были даны первые поручения, и вы полагали, что в середине декабря уже пришло время посмотреть, что он сделал. В мае его работа немного продвинулась, он много общался с коллегами, сделал многочисленные наброски, по ничего не предпринимает для того, чтобы закончить ту работу, которую вы ему поручили. Вам кажется, что Петр «тонет в стакане воды»: его идеи неплохи, но абсолютно нереальны по срокам. Вы узнали от других программистов о том, что его первые опыты были неудачными и что его первые программы содержат большое количество грубых ошибок. Вы не довольны школами, которые выпускают таких неумелых программистов, и молодежью, которая требует многого от других, а сама ничего не умеет делать. Вам будет очень трудно просить дирекцию по персоналу об его переводе в другой отдел и об его увольнении. Вы решили сами заняться Комиссаровым, взвалив на свои плечи обязанности менеджера. Вы должны выработать линию поведения по отношению к нему.
Задание:
1. Определите причины сложившейся ситуации
2. В чем, по вашему, заключается основная проблема молодого сотрудника?
3. Какую позицию должен занять руководитель?
4. Какой план действий необходимо составить, чтобы изменить ситуацию в лучшую сторону?

5.3. Фонд оценочных средств

Основные вопросы, выносимые для оценки сформированности компетенции следующие:
Тесты
УК-3
1. Объектом изучения дисциплины «ССПУП» являются:
1) методы управления организацией
2) нет верного ответа
3) потребители и поставщики
4) персонал организации
2. Что следует понимать под категорией «персонал»?
1) это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике
2) совокупность работников, совместно реализующих поставленную перед ними цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности
3) все лица работающие на предприятии на определенную дату, состоящие в банке данных предприятия и желающие работать на предприятии
4) все лица работающие на предприятии и неработающие, получающие пенсию от данного предприятия
5) все потенциальные работники предприятия
3. Трудовой потенциал - это:
1) это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике
2) это совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз когда создает потребительные стоимости
3) способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат
4. Адаптация - это:
1) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда
2) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной врабатываемости сотрудника в новых условиях
3) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям
4) процесс повышения квалификации нового работника
5. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию:
1) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться
2) использование испытательного срока для новичка

3) регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы
4) введение в должность
5) все вместе

УК-6
1. В темпераменте личность проявляется со стороны ее:
а) содержания;
б) динамических свойств;
в) личностно-смысловых аспектов;
г) неизменных свойств
2. Система устойчивых предпочтений и мотивов личности, ориентирующих динамику ее развития, задающая главные тенденции ее поведения, - это:
а) темперамент;
б) характер;
в) способность;
г) направленность
3. Переживаемое человеком состояние нужды в чем-либо – это:
а) мотив;
б) потребность;
в) интерес;
г) склонность
4. Опредмеченная потребность, потребность именно в данном предмете, которая побуждает человека к активным действиям,
- это
а) склонность;
б) мечта;
в) мотив;
г) интерес
5. Индивидуальная психологическая особенность, проявляющаяся в склонности человека к частым и интенсивным переживаниям состояния тревоги, а также в низком пороге его возникновения, определяется как:
а) тревожность;
б) стресс;
Кейсы (УК-3)
Ситуация 1
Руководитель отдела продаж компании "Контакт", занимающейся реализацией современных компьютерных программ, получил прогноз объема продаж на следующий год. Прогноз определили увеличение реализации на 22% (в постоянных ценах) и составить 23 млн.рублей. Ожидается, что увеличение произойдет за счет расширения на 10% существующего направления - продаж целевых программ, разрабатываемых по заказам партнеров, а также за счет продаж программ, разработанных для массового рынка. В отделе продаж "Контакта" работают 8 коммерческих агентов, 3 ассистента и один секретарь.
Задача каждого агента - продажи на закрепленной за ним территории. Ассистент оказывает техническую поддержку двум агентам, секретарь отвечает на телефонные звонки, ведет общую корреспонденцию и т.д. Все агенты имеют высшее техническое
образование, однако не являются программистами.
За текущий год объем реализации "Контакта" вырос на 32%. а численность сотрудников отдела продаж увеличилась на 2 агента и 1 ассистента.
Задание:
1. Определите, каковы потребности отдела продаж на следующий год в человеческих ресурсах?
2. Разработайте план подбора персонала по этапам.
3. Как вы предлагаете реализовать этот план? Дайте характеристику каждого этапа его
реализации. Ситуация 2. Нормы поведения
Задание.
1. Разделите нормы поведения по выделенным признакам
2. Составьте таблицу, разделив нормы по категориям
3. Существуют ли в вашей организации, или в какой другой организации, примеры норм, отличные от перечисленных? Приведите примеры

Виды норм
1. Качество – главный принцип нашей работы!
2. Все сотрудники должны ходить в униформе с символикой организации.
3. Все задания должны выполняться сотрудниками в рабочее время. Никаких сверхурочных!
4. Вознаграждение членов группы осуществляется пропорционально их трудовому вкладу в результаты работы группы.
5. В нашей организации мужчины должны ходить в темных костюмах, белых рубашках и не пестрых галстуках.
6. Все сотрудники не покидают своих рабочих мест до тех пор, пока их не отпустит непосредственный руководитель.
7. Члены группы ни при каких обстоятельствах не должны сообщать руководителю об опоздавших.
8. Вознаграждение членов группы осуществляется по результатам работы группы в целом и распределяется по принципу «каждому – поровну».
9. Никаких украшений персонал организации носить не должен!
10. Члены группы не должны открыто критиковать точку зрения коллеги в присутствии руководителя.
11. Все члены группы несут коллективную ответственность за результаты деятельности группы.
12. Каждый член группы имеет доступ к необходимой для работы информации.
13. В нашей организации женщинам запрещается носить брюки, мини-юбки, декольте.

Типовые задания (УК 6)
Задание 1.
В качестве первого шага по проектированию и построению эффективной персональной системы коммуникаций, проведите ревизию своего круга общения. С кем и на какие темы вы обычно общаетесь?
1. Сначала определите 2-3 жизненно важные сферы вашего общения (например, работа или учеба, семья, друзья и др.). Впишите в таблицу Ф. И. О. или инициалы всех людей, с которыми вы общаетесь регулярно более 1-2 часов хотя бы 1-2 раза в неделю.
2. Решите, с кем вы хотите общаться больше, а с кем меньше? Можно отметить ваши идеи по изменению объема общения прямо в таблице, написав рядом с инициалами, например, математические символы: «общаться меньше» (<); «общаться больше» (>); «оставить без изменений» (=); «совсем отказаться от общения» (0).
3. Решите, с кем вы хотите изменить характер общения, и укажите с помощью стрелок направление этих изменений.
4. Решите, какие изменения в индивидуальной системе коммуникаций следует произвести в первую очередь? То есть какие изменения вашего круга общения являются наиболее приоритетными с точки зрения оптимизации затрат времени на общение. Выберите 3—5 приоритетных действий по изменению системы коммуникаций и прямо в таблице (рядом с инициалами людей, с которыми необходимо изменить характер общения) проставьте цифры, указывающие приоритетность действий.
Задание 2.
Мои жизненные сферы. Приоритеты 1) Составьте список того, что вас больше всего радует. В списке должно быть от 15 до 20 событий. 2) Сгруппируйте события в списке по общим сферам. Например: карьера, семья, здоровье, финансы, друзья и др. сферы. 3) Проранжируйте по важности сферы жизнедеятельности. Руководствуйтесь своими жизненными ценностями, личными приоритетами. 4) Посчитайте в п.2 количество событий по каждой сфере жизнедеятельности. Расположите сферы в порядке убывания количества событий. Предположительно, вы получите ранжирование сфер жизнедеятельности по объему внимания, которое вы уделяете определенной жизненной сфере. 5) Сравните результаты, полученные в п.3 и п.4. Сделайте выводы.
Задание 3.
Сформулируйте свои жизненные цели. Учитывая свои желания, устремления, сформулируйте:
1. Долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные цели:
• Долгосрочные – это цели, которые вы планируете реализовать в течение, например, 5 лет.
• Среднесрочные – это цели, которые вы ожидаете достичь в течение одного года
• Краткосрочные – те цели, которые вы хотите реализовать в течение, например, ближайших 2 месяцев
Временной период должен учитывать вехи вашей ситуации и устремления. Например, для бакалавров 4 года – период обучения, 1 год – учебный год, 4 месяца – семестр. Для сотрудников предприятий плановые периоды и, соответственно, периоды целеполагания будут иными.
2. Цели «Почему, Что, Как». Еще раз прочитайте формулировки целей (см. п.1) и соотнесите их с целями «Почему, Что и Как». Принеобходимостиотредактируйте и/илидополнитесписокцелей.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Контрольные вопросы, задания, тесты, рефераты, кейсы (УК-3,УК-6).

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 270 с. // ЭБС Юрайт [сайт].
— URL: https://urait.ru/bcode/470091
6.1.2. Москвин, С. Н. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации: учебное пособие для вузов /С. Н. Москвин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 142 с. // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/472863
6.1.3. Тульчинский, Г. Л. Бренд-менеджмент. Брендинг и работа с персоналом: учебное пособие для вузов / Г. Л. Тульчинский, В. И. Терентьева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 255 с. // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/471939
6.1.4. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие для вузов / Э.Ф. Зеер, Э.Э.Сыманюк. – 3-е изд., испр. и доп.- Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 234с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-14387-4 – URL : https://urait.ru/bcode/516994
6.1.5. Белинская Е.П. Проблемы социализации: история и современность: учебное пособие для вузов / Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая. 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 141 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-13434-6. – URL : https://urait.ru/bcode/519328
6.1.6. Чумаков М.В. Эмоционально-волевая сфера личности: учебное пособие для вузов / М.В. Чумаков. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 106 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-13731-6. – URL: https://urait.ru/519820
6.1.7. Зобков В.А. Методология личностного развития: учебное пособие для вузов / В.А. Зобков – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 172 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-13731-6. – URL: https://urait.ru/bcode/519726
6.1.8. Дереча В.А. Психология, патопсихология и психопатология личности : учебник для вузов / В.А. Дереча. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – ISBN 978-5-534-13742-2. – URL: https://urait.ru/bcode/51536
6.1.9. Барышева Т.А. Психология творчества : учебник для вузов / Т.А. Барышева. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 300с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-13538-1. – URL: https://urait.r/bcode/519516
6.1.10. Барышева Т.А. Психология творчества: учебное пособие для вузов / О.Н. Молчанова. 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 308 с. – (Высшее обазование). – ISBN – 978-5-534-13538-1. – URL: https://urait.ru/bcode/519516

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.2.1	http://researchgate.net/ - бесплатная академическая интернет-сеть

6.3. Перечень информационных технологий

6.3.1 Перечень программного обеспечения	
6.3.1.1	Adobe Reader - Программа для просмотра электронных документов
6.3.1.2	ESET Endpoint Antivirus + ESET Server Security - Средство антивирусной защиты
6.3.1.3	Google Chrome - Браузер
6.3.1.4	Moodle - Образовательный портал Филиал ФГБОУ ВО «АГТУ» в Ташкентской области Республики Узбекистан
6.3.1.5	Mozilla FireFox - Браузер
6.3.1.6	Microsoft 365 - Программное обеспечение для работы с электронными документами
6.3.1.7	7-zip - Архиватор
6.3.2 Перечень информационных справочных систем и профессиональных баз данных	
6.3.2.1	Полнотекстовая база данных ScienceDirect https://www.sciencedirect.com
6.3.2.2	База данных Web of Science http://webofscience.com
6.3.2.3	Реферативная база данных Scopus http://www.scopus.com
7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
7.1	Аудитории для занятий лекционного типа с набором демонстрационного оборудования (экран, компьютер, проектор).
7.2	Аудитории для проведения занятий семинарского типа - практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся.
7.3	Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспеченные доступом к электронной информационно-образовательной среде филиала.
8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
8.1	Социально-психологические проблемы развития личности. Методические указания по выполнению самостоятельной работы для программ магистратуры. Ташкент, филиал ФГБОУ ВО 'АГТУ" в Ташкентской области Республики Узбекистан. – Режим доступа https://portal.astutr.uz/
8.2	Социально-психологические проблемы развития личности. Методические указания к практическим занятиям для программ магистратуры. – Ташкент, филиал ФГБОУ ВО "АГТУ" в Ташкентской области Республики Узбекистан. – Режим доступа https://portal.astutr.uz/

Приложение к рабочей программе
дисциплины (модуля)
«Социально-психологические проблемы развития личности»

Особенности реализации РПД при наличии в контингенте обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по зрению

В филиале в рамках создания безбарьерной образовательной среды для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по зрению организованы информационные указатели с использованием тактильного шрифта по системе Брайля. Сайт филиала имеет версию для слабовидящих.

1. Реализация РПД может осуществляться с использованием дистанционных технологий.
2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) представлены *на образовательном портале*.
3. Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине устанавливается для обучающихся с ОВЗ с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).
4. При проведении промежуточного контроля обучающемуся при необходимости предоставляется ассистент.
5. При проведении промежуточного и текущего контроля с использованием ассистивных средств обучающемуся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Особенности реализации РПД при наличии в контингенте обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по слуху

1. Реализация РПД может осуществляться с использованием дистанционных технологий.
2. При проведении занятий производится дублирование звуковой справочной информации визуальной.
3. Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине устанавливается для обучающихся с ОВЗ с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).
4. При проведении промежуточного контроля обучающемуся при необходимости предоставляется ассистент.
5. При проведении промежуточного и текущего контроля с использованием ассистивных средств обучающемуся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Особенности реализации РПД при наличии в контингенте обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата

В филиале в рамках создания безбарьерной образовательной среды для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, корпуса, в которых реализуется образовательная деятельность, укомплектованы необходимым оборудованием для облегчения доступа в аудитории и обслуживающие помещения.

1. Реализация РПД может осуществляться с использованием дистанционных технологий.
2. При проведении занятий обеспечивается возможность освоения практических навыков обучающимся с ОВЗ с учетом его индивидуальных физических возможностей.
3. Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине устанавливается для обучающихся с ОВЗ с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).
4. При проведении промежуточного контроля обучающемуся при необходимости предоставляется ассистент.