

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 31.03.2023 14:48:03  
Уникальный программный ключ:  
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447



**Образовательное частное учреждение высшего образования  
«Московский университет имени А. С. Грибоедова»  
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)**

**психологический факультет**

**УТВЕРЖДАЮ:**

И.о.декана

\_\_\_\_\_/Н.В. Автимонова/

«31» октября 2022 г

**Рабочая программа дисциплины**

**Организационная психология**

**Укрупненная группа специальностей**

**37.00.00 Психологические науки**

**Направление подготовки 37.03.01 Психология**

**(уровень бакалавриат)**

**Направленность (профиль):**

**«Психология в социальной и образовательной сферах»**

**Формы обучения: очная, очно-заочная**

**Москва 2022**

Рабочая программа дисциплины «Организационная психология». Направление подготовки 37.03.01 Психология, направленность (профиль): «Психология в социальной и образовательной сферах» / сост. А.А. Квитковская. – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова, 2021. – 44с.

Рабочая программа составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 839 и Профессионального стандарта «Психолог в социальной сфере» от «18» ноября 2013 г. № 682н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации «25» декабря 2013 г., регистрационный № 30840), Профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» от «24» июля 2015 г. № 514н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации «18» августа 2015 г., регистрационный № 38575).

Разработчики: доктор педагогических наук, доцент, А.А. Квитковская  
Толстикова Светлана Николаевна, доктор  
Ответственный рецензент: психологических наук, профессор,  
МГПУ профессор кафедры психологическое  
образование  
*(Ф.И.О., уч. степень, уч. звание, должность)*

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании кафедры психологии и педагогики от 12.03.2021 № 3.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / к.п.н. Ю.В.Чельшева  
(подпись)

Согласовано от Библиотеки \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / О.Е. Степкина  
(подпись)

## РАЗДЕЛ 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование компетенций обучающегося как способности и готовности продуктивно решать профессиональные задачи на основе знания и опыта в сфере организационной психологии.

Задачи, решаемые в ходе освоения программы дисциплины:

- сформировать систему знаний в сфере организационной психологии;
- сформировать умения применять знания и опыт в сфере организационной психологии для решения профессиональных задач;
- развивать у обучающихся навыки самообразовательной деятельности в сфере теории и практики организационной психологии.

## РАЗДЕЛ 2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Категория (группа) компетенций	Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции (для планирования результатов обучения по элементам образовательной программы и соответствующих оценочных средств)
Администрирование (организация и управление)	ОПК-8	Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	<b>ИОПК-8.1.</b> Знает теоретические и методические основы администрирования, управления персоналом, методики профилактики и разрешения конфликтов в трудовом коллективе <b>ИОПК-8.2.</b> Умеет выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры; умеет вести необходимый документооборот <b>ИОПК-8.3.</b> Владеет опытом практических действий в сфере выполнения своих профессиональных функций в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

## Профессиональные компетенции

Код, наименование профессиональных компетенций	ОТФ (код, наименование)/ Профессиональный стандарт (код, наименование)	Трудовые функции (код, наименование)/уровень (подуровень) квалификации	Индикаторы достижения компетенции
ПК-1 Психолого-педагогическое сопровождение	А. Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного образования, сопровождение основных и дополнительных образовательных программ / 01.002 Профессиональный стандарт «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)»	Психологическое просвещение субъектов образовательного процесса А/06.7	<p><b>ИПК-1.16. Знать:</b> задачи и принципы психологического просвещения в образовательной организации с учетом образовательных потребностей и индивидуальных возможностей обучающихся; формы и направления, приемы и методы психологического просвещения с учетом образовательных потребностей и индивидуальных возможностей обучающихся; основы педагогики, формы и способы обучения взрослых участников образовательного процесса, работающих с различными категориями обучающихся</p> <p><b>ИПК-1.17. Уметь:</b> осуществлять психологическое просвещение педагогов, преподавателей, администрации образовательной организации и родителей (законных представителей) по вопросам психического развития детей и обучающихся; разрабатывать и реализовывать программы повышения психологической компетентности субъектов образовательного процесса, работающих с различными категориями обучающихся; применять методы педагогики взрослых для психологического просвещения субъектов образовательного процесса, в том числе с целью повышения их психологической культуры; владеть навыками преподавания, ведения дискуссий, презентаций</p> <p><b>ИПК-1.18. Владеть:</b> навыками ознакомления педагогов, преподавателей и администрации образовательных организаций с современными исследованиями в области психологии дошкольного, младшего школьного, подросткового, юношеского возраста; навыками информирования субъектов образовательного процесса о формах и результатах своей профессиональной деятельности; навыками ознакомления педагогов, преподавателей, администрации образовательных организаций и родителей (законных представителей) с основными условиями психического развития ребенка (в рамках консультирования, педагогических советов); навыками ознакомления педагогов, преподавателей и администрации образовательных организаций с современными исследованиями в области профилактики социальной адаптации; владеть навыками просветительской работы с родителями (законными представителями) по принятию особенностей поведения, миропонимания, интересов и склонностей, в том числе одаренности ребенка; навыками информирования о факторах, препятствующих развитию личности детей, воспитанников и обучающихся о мерах по оказанию им различного вида психологической помощи; навыками ведения профессиональной документации (планы работы, протоколы, журналы, психологические заключения и отчеты)</p>
ПК-2. Психолого-педагогическая помощь	В. Оказание психолого-педагогической помощи лицам с ограниченными возможностями здоровья, испытывающим трудности в освоении	Психологическое просвещение субъектов образовательного процесса в области работы по поддержке лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и	<p><b>ИПК-2.1. Знать:</b> задачи и принципы психологического просвещения в образовательной организации с учетом особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; формы и направления, приемы и методы психологического просвещения с учетом особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; основы педагогики, формы</p>

	<p>основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, в том числе несовершеннолетним обучающимся, признанным в случаях и в порядке, которые предусмотрены уголовно-процессуальным законодательством, подозреваемыми, обвиняемыми или подсудимыми по уголовному делу либо являющимся потерпевшими или свидетелями преступления</p>	<p>обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации В/01.7</p>	<p>и способы обучения взрослых субъектов образовательного процесса, работающих с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми и обучающимися, испытывающими трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации;</p> <p><b>ИПК-2.2. Уметь:</b> осуществлять психологическое просвещение педагогов, преподавателей, администрации образовательной организации и родителей (законных представителей) по вопросам психического развития лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; информировать субъектов образовательного процесса о факторах, препятствующих развитию личности лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; разрабатывать и реализовывать образовательные программы по повышению психологической компетентности субъектов образовательного процесса, работающих с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми и обучающимися, испытывающими трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; владеть навыками преподавания, проведения дискуссий, презентаций</p> <p><b>ИПК-2.3. Владеть:</b> навыками ознакомления педагогов, преподавателей и администрации образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, с современными исследованиями в области психологии дошкольного, младшего школьного, подросткового, юношеского возраста лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; навыками ознакомления педагогов, преподавателей, администрации образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также родителей (законных представителей) с основными условиями психического развития лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации (в рамках консультирования, педагогических советов); навыками осуществления просветительской работы с родителями (законными представителями) лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; навыками ознакомления педагогов, преподавателей и администрации образовательных организаций с современными исследованиями в области профилактики социальной адаптации; навыками оказания помощи в формировании психологической культуры субъектов образовательного процесса; владеть навыками оказания помощи в сохранении и укреплении психологического здоровья лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; владеть навыками ведения профессиональной документации (планы работы, протоколы, журналы, психологические заключения и отчеты)</p>
<p>ПК-3. Психологические услуги</p>	<p>А. Организация и предоставление психологических услуг лицам разных возрастов и</p>	<p>Подготовка межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным</p>	<p><b>ИПК-3.1. Знать:</b> социальную психологию, психологию малых групп, методологию командной работы; психологию управления, организационную психологию, регламенты межведомственного взаимодействия и правила обмена профессиональной информацией между специалистами разных ведомств; технологию работы в команде, организацию деятельности специалистов разных ведомств; методы активизации социальных, психологических и других</p>

	социальных групп	группам и отдельным лицам (клиентам) А/01.7	<p>ресурсов для подготовки межведомственных команд; техники эффективной коммуникации со специалистами; конфликтологию (виды конфликтов, способы разрешения и т.д.); технологию разрешения конфликтов</p> <p><b>ИПК-3.2. Уметь:</b> подбирать эффективные формы и методы психологической подготовки специалистов межведомственной команды в соответствии с поставленными задачами; осуществлять психологическую подготовку специалистов межведомственной команды с учетом их уровня квалификации; разрабатывать программы подготовки специалистов межведомственных команд по оказанию психологической помощи организациям; консультировать отдельных специалистов по работе в межведомственной команде; вести документацию и служебную переписку; использовать современные технологии работы с информацией, базами данных и иными информационными системами для решения вопросов организации и работы межведомственных команд, оказывающих психологическую помощь в социальной сфере; соблюдать требования профессиональной этики</p> <p><b>ИПК-3.3. Владеть:</b> навыками выявления проблем межведомственного характера в социальной сфере, навыками подготовки предложений по формированию команды специалистов разного профиля для оказания комплексной психологической помощи клиентам; навыками разработки совместно со специалистами другого профиля программ межведомственного взаимодействия; навыками обучения специалистов межведомственной команды, психологической подготовки специалистов межведомственной команды; навыками психологической оценки эффективности деятельности специалистов межведомственной команды; навыками консультирования специалистов межведомственной команды по вопросам оказания психологической помощи клиентам; учета результатов работы</p>
		Оказание психологической помощи работникам органов и организаций социальной сферы (клиентам) А/05.7	<p><b>ИПК-3.13. Знать:</b> социальную психологию, психологию малых групп, методологию индивидуальных консультаций и тренингов (специфика, виды, длительность и т.д.); организационную психологию (концептуальные подходы, особенности, виды и т.д.); основные принципы, типы, стратегии и тактические приемы ведения переговоров; основные теории оказания психологической помощи персоналу организаций (управление, организация, отбор и т.д.); требования к документообороту в области управления персоналом, межведомственного взаимодействия, оказания услуг в социальной сфере; современные стандартные требования к документированию, периодичности, качеству и условиям оказания услуг в психологии; требования к конфиденциальности информации, хранению и оперированию персональными личными данными</p> <p><b>ИПК-3.14. Уметь:</b> анализировать заявки и обращения органов и организаций социальной сферы на получение психологических услуг; проводить психологический анализ и оценку результативности деятельности клиентов в соответствии со стандартами и регламентами в социальной сфере; вести переговоры с представителями органов и организаций социальной сферы по реализации их обращений и заявок; составлять договоры и другую документацию на оказание психологических услуг в социальной сфере; работать с информационными сетями, осуществлять поиск новой информации по профилю деятельности; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуального и групповой работы для психологической помощи и повышения эффективности профессиональной деятельности клиентов; оценивать эффективность оказания психологической помощи клиентам; критически оценивать обратную связь от получателей психологических услуг, психологического просвещения в социальной</p>

			<p>сфере; вести документацию, служебную переписку в соответствии с требованиями к документам в социальной сфере; разрабатывать новые формы и методы оказания психологической помощи клиентам</p> <p><b>ИПК-3.15. Владеть:</b> навыками разработки планов, согласования форм и условий оказания психологической помощи клиентам; навыками оказания индивидуальной психологической помощи клиентам; проведения тренингов для клиентов в целях повышения эффективности их работы (тренинги командообразования, групповой сплоченности и т.п.); навыками проведения психологических тренингов, направленных на расширение и укрепление внутренних ресурсов клиентов; навыками консультирования клиентов по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; навыками в сфере повышения квалификации клиентов по вопросам психологии социальной работы; навыками проведения занятий с клиентами по вопросам управления, эффективной организации труда, повышения квалификации; навыками создания информационного ресурса по психологии социальной сферы и использование его содержания в деятельности по оказанию психологической помощи клиентам</p>
--	--	--	--

### РАЗДЕЛ 3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Организационная психология» изучается в 8 семестре, относится к обязательной части Блока Б.1 «Дисциплины (модули)».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е.

Для успешного освоения данной дисциплины обучающиеся должны освоить следующие дисциплины: «Правовые и этические основы практической психологии», «Управление проектами», «Общая психология», «Теория и методы организации психологического исследования», «Психология личности», «Социальная психология», «Педагогика и психодидактика», «Психология развития и возрастная психология», «Психология труда и делового общения», «Социология», «Психология и педагогика семейных отношений», «Педагогическая психология с практикумом», «Психология здоровья», «Гендерология», «Командный менеджмент».

Знания, умения, навыки, опыт практической деятельности, приобретенные при освоении настоящей дисциплины, необходимы для успешного прохождения всех типов производственной практики.

### РАЗДЕЛ 4. ОБЪЕМ (ТРУДОЕМКОСТЬ) ДИСЦИПЛИНЫ (ОБЩАЯ, ПО ВИДАМ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ, ВИДАМ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ)

#### Трудоемкость дисциплины и виды учебной работы на очно-заочной форме обучения

З.е.	Всего часов	Контактная работа			Часы СР на подготовку кур. раб.	Иная СР	Контроль
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа				
			Лабораторные	Практические/семинарские			
7 семестр							
5	180	40	-	48	-	54	2
Всего по дисциплине							
5	180	40	-	48	-	54	2

### СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Наименование разделов и тем дисциплины	Содержание темы
<b>РАЗДЕЛ 1. Теоретические основы организационной психологии</b>		
1	Тема 1.1. Введение в организационную психологию	<p>Понятие об организации как объекте психологического исследования. История возникновения организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины.</p> <p>Область и предмет исследований организационной психологии. Категориальный аппарат организационной психологии. Принципы, задачи организационной психологии. Ситуационный подход в организационной психологии. Ограничения современной научной парадигмы.</p> <p>Фундаментальные и прикладные исследования организационной психологии. Методы исследования организационной психологии (наблюдение, метод описания критических ситуаций, анализ документов, контент-анализ, опрос, эксперимент). Обработка и обобщение результатов исследования в форме отчета.</p>



№ п/п	Наименование разделов и тем дисциплины	Содержание темы
2	Тема 1.2. Теории организации	<p>Понятие и основные характеристики организации. Свойства организации как большой открытой системы. Жизненный цикл организации.</p> <p>Организационная структура (механистическая и органическая). Ключевые элементы организации. Структура управления в организации (линейная, функциональная, линейно-функциональная, матричная, матрично-штабная).</p> <p>Классические теории организации (научный менеджмент Ф. Тейлора, организационные принципы А. Файоля, бюрократическая теория организации М. Вебера, организационная теория Л. Гьюлика – Л. Урвика). Организационная концепция «человеческих отношений» (Э. Мэйо, Д. Макгрегор, К. Арджирис, Р. Ликерт). Ситуационные теории организации (Дж. Вудворд, Т. Бернс и Дж. Сталкер, П. Лоуренс и Дж. Лорш).</p> <p>Модели управления организацией: авторитарная, основывающаяся на власти, модель опеки, ориентированная на экономические ресурсы, поддерживающая, базирующаяся на «принципе поддерживающих взаимоотношений» и руководстве коллегиальная, развивающаяся на сотрудничестве. Использование моделей управления в практике УИС.</p>
<b>РАЗДЕЛ 2. Управление персоналом в современной организации</b>		
3	Тема 2.1. Коммуникации в организации и их значение	<p>Система организационного общения. Нисходящий, восходящий и горизонтальный потоки. Типы коммуникационных сетей. Структура коммуникаций: линейная, фронтальная, радиальная, иерархическая, круговая, гармоничная.</p> <p>Коммуникативные барьеры: физические, психологические и семантические. Виды коммуникации: вербальная, невербальная, электронная и т.д. Формальное и неформальное общение, их особенности и значение в управлении.</p> <p>Общение и стиль управления. Манипулятивные технологии в общении и их эффекты. Этика делового общения. Пути повышения эффективности общения в организации.</p>
4	Тема 2.2. Стимулирование эффективной деятельности работников в организации	<p>Мотивы и потребности людей в организациях. Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект.</p> <p>Концептуальная основа стимулирования работников. Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. МакГрегор, Ф. Херцберг). Процессуальные теории мотивации (теория подкрепления мотивов, теория ожидания, целевая теория мотивации, модификация поведения).</p> <p>Программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников в организации (материальное стимулирование – надбавки, бонусы, сдельная оплата; система Скэнлона, система Раккера). Управление по целям. Перепроектирование заданий и функций работников («расширение» труда, «обогащение» труда, ротация кадров).</p>
<b>РАЗДЕЛ 3. Основы группового поведения</b>		
5	Тема 3.1. Группы в организациях	<p>Группы в организациях. Формальные и неформальные рабочие группы. Референтные группы. Профсоюзы. Влияние группы на индивидуальное поведение: групповая сплоченность. Нормы в организационных группах. Влияние группы на поведение и установки работников. Влияние на выполнение работы. Влияние на удовлетворенность работой. Влияние на производственную адаптацию.</p> <p>Фундаментальные характеристики групп и их роль в организации. Хоуторнские эксперименты, влияние группы на производительность индивида и на индивидуальную, и на организационную эффективность. Эффективное использование потенциала группы. Анализ феномена «социального лодыря»</p>

№ п/п	Наименование разделов и тем дисциплины	Содержание темы
		(«social loafing»), проявляющегося в потере индивидом значительной части своей эффективности при работе в группе.
6	Тема 3.2. Управление конфликтами в организации	<p>Конфликт и его особенности в организации. Значение конфликтов в организации. Виды организационных конфликтов. Пути решения конфликта.</p> <p>Понятия «урегулирование», «разрешение» и «преодоление» конфликта. Управление конфликтом. Стратегии поведения в конфликте. Способы урегулирования и разрешения конфликтов на разных уровнях организации.</p> <p>Медиация как технология разрешения конфликтов.</p>
<b>РАЗДЕЛ 4. Психологические основы менеджмента</b>		
7	Тема 4.1. Стили руководства организацией	<p>Человековедческий подход к персоналу: работник как целостность (индивид – личность - индивидуальность); единство функционирования и развития работника в профессиональной деятельности; работник как сложноструктурированный субъект (субъект деятельности, субъект общения, субъект личностного и делового саморазвития). Ставка на самореализующегося человека; акме.</p> <p>Профессиональный и личностный потенциал подчиненных. Уровень компетентности и психология победителя. Зона профессионального развития. «Право на ошибку» и управленческая «работа с ошибками». «Знаки внимания», «психология прикосновений» в управленческой деятельности.</p> <p>«Короля играет окружение» (подбор кадров). Стиль руководства и деловая зрелость персонала.</p> <p>Формы работы с индивидуализирующим воздействием: делегирование полномочий, квалификационные (аттестационные) собеседования, личностная мотивация.</p> <p>Авторитарный стиль. Демократический стиль.</p> <p>Роль и место, особенности психодиагностической деятельности в общем процессе консультирования управленческих кадров. Уровни эффективности консультирования управленческих кадров. Психологическое состояние организационной нормозадающей группы и характер рекомендаций психолога.</p> <p>Психологическая культура руководителя.</p>
8	Тема 4.2. Организационная культура	<p>Понятие и психологическая характеристика организационной культуры. Взаимоотношение понятий «организационная культура», «психологический климат коллектива», «морально-психологический климат коллектива».</p> <p>Значение, содержательная характеристика и структура организационной культуры. Функции организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность (модель В. Сате, модель Т. Питерса–Р. Уотермана, модель Т. Парсонса). Типология организационной культуры (модель Г. Хофштеде, модель У. Оучи).</p>

**Перечень разделов (модулей), тем дисциплины и распределение учебного времени по разделам/темам дисциплины, видам учебных занятий (в т.ч. контактной работы), видам текущего контроля  
очно-заочная форма обучения**

Разделы / Темы	Контактная работа			Часы СР на подготовку кур.р.	Иная СР	Конт роль	Всего часов	
	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа						Контактная работа по кур.р
		Лаб.р	Прак. /сем.					
<b>8 семестр</b>								

Разделы / Темы	Контактная работа			Контактная работа по кур.р	Часы СР на подготовку кур.р.	Иная СР	Контроль	Всего часов
	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа						
		Лаб.р	Прак./сем.					
<b>РАЗДЕЛ 1. Теоретические основы организационной психологии</b>	<b>10</b>	-	<b>12</b>	-	-	<b>14</b>	-	<b>31</b>
Тема 1.1. Введение в организационную психологию	6	-	6	-	-	7	-	16
Тема 1.2. Теории организации	4	-	6	-	-	7	-	15
<b>РАЗДЕЛ 2. Управление персоналом в современной организации</b>	<b>10</b>	-	<b>12</b>	-	-	<b>16</b>	-	<b>31</b>
Тема 2.1. Коммуникации в организации и их значение	6	-	6	-	-	8	-	16
Тема 2.2. Стимулирование эффективной деятельности работников в организации	4	-	6	-	-	8	-	15
<b>РАЗДЕЛ 3. Основы группового поведения</b>	<b>10</b>	-	<b>12</b>	-	-	<b>16</b>	-	<b>31</b>
Тема 3.1. Группы в организациях	6	-	6	-	-	8	-	16
Тема 3.2. Управление конфликтами в организации	4	-	6	-	-	8	-	15
<b>РАЗДЕЛ 4. Психологические основы менеджмента</b>	<b>10</b>	-	<b>12</b>	-	-	<b>18</b>	-	<b>31</b>
Тема 4.1. Стили руководства организацией	6	-	6	-	-	9	-	16
Тема 4.2. Организационная культура	4	-	6	-	-	9	-	15
Экзамен	-	-	-	-	-	-	2	2
<b>Итого</b>	<b>40</b>	-	<b>48</b>	-	-	<b>54</b>	<b>2</b>	<b>180</b>

## ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА для очно-заочной формы обучения

### *Семинарские занятия*

Общие рекомендации по подготовке к семинарским занятиям. При подготовке к работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний. Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач занятия. Работа во время проведения занятия семинарского типа включает несколько моментов: а) консультирование обучающихся преподавателями с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач, б) самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной учебной программой тематики.

### 8 семестр

#### **Тема № 1.1. Введение в организационную психологию**

#### ***Семинары***

#### ***Вопросы для обсуждения:***

1. Понятие об организации как объекте психологического исследования.
2. История возникновения организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины.
3. Область и предмет исследований организационной психологии.
4. Категориальный аппарат организационной психологии.

5. Принципы, задачи организационной психологии.
6. Ситуационный подход в организационной психологии. Ограничения современной научной парадигмы.
7. Фундаментальные и прикладные исследования организационной психологии.
8. Методы исследования организационной психологии (наблюдение, метод описания критических ситуаций, анализ документов, контент-анализ, опрос, эксперимент).
9. Обработка и обобщение результатов исследования в форме отчета.

Литература:

Основная

1. Войтина, Ю. М. Теория организации : учебное пособие / Ю. М. Войтина. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-4486-0457-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79817.html>

Дополнительная

1. Егорова, Т. И. Основы менеджмента / Т. И. Егорова ; под редакцией А. Я. Волкова. — Москва, Ижевск : Институт компьютерных исследований, 2019. — 136 с. — ISBN 978-5-4344-0633-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/91975.html>

2. Шарипов, Ф. В. Психологические основы менеджмента : учебное пособие / Ф. В. Шарипов. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 298 с. — ISBN 978-5-9908055-7-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/59225.html>

## **Тема № 1.2. Теории организации**

### **Семинары**

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Понятие и основные характеристики организации.
2. Свойства организации как большой открытой системы.
3. Жизненный цикл организации.
4. Организационная структура (механистическая и органическая).
5. Ключевые элементы организации.
6. Структура управления в организации (линейная, функциональная, линейно-функциональная, матричная, матрично-штабная).
7. Классические теории организации (научный менеджмент Ф. Тейлора, организационные принципы А. Файоля, бюрократическая теория организации М. Вебера, организационная теория Л. Гьюлика – Л. Урвика). Организационная концепция «человеческих отношений» (Э. Мэйо, Д. Макгрегор, К. Арджирис, Р. Ликерт). Ситуационные теории организации (Дж. Вудворд, Т. Бернс и Дж. Сталкер, П. Лоуренс и Дж. Лорш).
8. Модели управления организацией: авторитарная, основывающаяся на власти, модель опеки, ориентированная на экономические ресурсы, поддерживающая, базирующаяся на «принципе поддерживающих взаимоотношений» и руководстве коллегиальная, развивающаяся на сотрудничестве.

Литература:

Основная

1. Войтина, Ю. М. Теория организации : учебное пособие / Ю. М. Войтина. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-4486-0457-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79817.html>

Дополнительная

1. Егорова, Т. И. Основы менеджмента / Т. И. Егорова ; под редакцией А. Я. Волкова. — Москва, Ижевск : Институт компьютерных исследований, 2019. — 136 с. — ISBN 978-5-4344-0633-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/91975.html>

2. Шарипов, Ф. В. Психологические основы менеджмента : учебное пособие / Ф. В. Шарипов. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 298 с. — ISBN 978-5-9908055-7-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/59225.html>

## **Тема № 2.1. Коммуникации в организации и их значение**

### **Семинары**

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Система организационного общения. Нисходящий, восходящий и горизонтальный потоки.
2. Типы коммуникационных сетей.

3. Структура коммуникаций: линейная, фронтальная, радиальная, иерархическая, круговая, гармоничная.
4. Коммуникативные барьеры: физические, психологические и семантические.
5. Виды коммуникации: вербальная, невербальная, электронная и т.д.
6. Формальное и неформальное общение, их особенности и значение в управлении.
7. Общение и стиль управления.
8. Манипулятивные технологии в общении и их эффекты.
9. Этика делового общения.
10. Пути повышения эффективности общения в организации.

Литература:

Основная

1. Войтина, Ю. М. Теория организации : учебное пособие / Ю. М. Войтина. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-4486-0457-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79817.html>

Дополнительная

1. Егорова, Т. И. Основы менеджмента / Т. И. Егорова ; под редакцией А. Я. Волкова. — Москва, Ижевск : Институт компьютерных исследований, 2019. — 136 с. — ISBN 978-5-4344-0633-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/91975.html>

2. Шарипов, Ф. В. Психологические основы менеджмента : учебное пособие / Ф. В. Шарипов. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 298 с. — ISBN 978-5-9908055-7-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/59225.html>

## **Тема № 2.2. Стимулирование эффективной деятельности работников в организации** **Семинары**

### **Вопросы для обсуждения:**

1. Мотивы и потребности людей в организациях.
2. Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект.
3. Концептуальная основа стимулирования работников.
4. Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. МакГрегор, Ф. Херцберг).
5. Процессуальные теории мотивации (теория подкрепления мотивов, теория ожидания, целевая теория мотивации, модификация поведения).
6. Программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников в организации (материальное стимулирование – надбавки, бонусы, сдельная оплата; система Скэнлона, система Раккера).
7. Управление по целям.
8. Перепроектирование заданий и функций работников («расширение» труда, «обогащение» труда, ротация кадров).

Литература:

Основная

1. Войтина, Ю. М. Теория организации : учебное пособие / Ю. М. Войтина. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-4486-0457-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79817.html>

Дополнительная

1. Егорова, Т. И. Основы менеджмента / Т. И. Егорова ; под редакцией А. Я. Волкова. — Москва, Ижевск : Институт компьютерных исследований, 2019. — 136 с. — ISBN 978-5-4344-0633-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/91975.html>

2. Шарипов, Ф. В. Психологические основы менеджмента : учебное пособие / Ф. В. Шарипов. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 298 с. — ISBN 978-5-9908055-7-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/59225.html>

## **Тема № 3.1. Тема 3.1. Группы в организациях** **Семинары**

### **Вопросы для обсуждения:**

1. Группы в организациях. Формальные и неформальные рабочие группы.

2. Референтные группы.
3. Профсоюзы.
4. Влияние группы на индивидуальное поведение: групповая сплоченность.
5. Нормы в организационных группах. Влияние группы на поведение и установки работников. Влияние на выполнение работы.
6. Влияние на удовлетворенность работой. Влияние на производственную адаптацию.
7. Фундаментальные характеристики групп и их роль в организации. Хоуторнские эксперименты, влияние группы на производительность индивида и на индивидуальную, и на организационную эффективность. Эффективное использование потенциала группы.
8. Анализ феномена «социального лодыря» («social loafing»), проявляющегося в потере индивидом значительной части своей эффективности при работе в группе.

Литература:

Основная

1. Войтина, Ю. М. Теория организации : учебное пособие / Ю. М. Войтина. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-4486-0457-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79817.html>

Дополнительная

1. Егорова, Т. И. Основы менеджмента / Т. И. Егорова ; под редакцией А. Я. Волкова. — Москва, Ижевск : Институт компьютерных исследований, 2019. — 136 с. — ISBN 978-5-4344-0633-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/91975.html>

2. Шарипов, Ф. В. Психологические основы менеджмента : учебное пособие / Ф. В. Шарипов. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 298 с. — ISBN 978-5-9908055-7-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/59225.html>

**Тема № 3.2.** Тема 3.2. Управление конфликтами в организации

**Семинары**

**Вопросы для обсуждения:**

1. Конфликт и его особенности в организации.
2. Значение конфликтов в организации.
3. Виды организационных конфликтов.
4. Пути решения конфликта.
5. Понятия «урегулирование», «разрешение» и «преодоление» конфликта.
6. Управление конфликтом.
7. Стратегии поведения в конфликте.
8. Способы урегулирования и разрешения конфликтов на разных уровнях организации.
9. Медиация как технология разрешения конфликтов.

Литература:

Основная

1. Войтина, Ю. М. Теория организации : учебное пособие / Ю. М. Войтина. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-4486-0457-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79817.html>

Дополнительная

1. Егорова, Т. И. Основы менеджмента / Т. И. Егорова ; под редакцией А. Я. Волкова. — Москва, Ижевск : Институт компьютерных исследований, 2019. — 136 с. — ISBN 978-5-4344-0633-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/91975.html>

2. Шарипов, Ф. В. Психологические основы менеджмента : учебное пособие / Ф. В. Шарипов. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 298 с. — ISBN 978-5-9908055-7-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/59225.html>

**Тема № 4.1.** Стили руководства организацией

**Семинары**

**Вопросы для обсуждения:**

1. Человековедческий подход к персоналу: работник как целостность (индивид – личность – индивидуальность); единство функционирования и развития работника в профессиональной

- деятельности; работник как сложноструктурированный субъект (субъект деятельности, субъект общения, субъект личностного и делового саморазвития). Ставка на самореализующегося человека.
2. Профессиональный и личностный потенциал подчиненных.
  3. Уровень компетентности и психология победителя.
  4. Зона профессионального развития. «Право на ошибку» и управленческая «работа с ошибками». «Знаки внимания», «психология прикосновений» в управленческой деятельности.
  5. «Короля играет окружение» (подбор кадров).
  6. Стиль руководства и деловая зрелость персонала.
  7. Формы работы с индивидуализирующим воздействием: делегирование полномочий, квалификационные (аттестационные) собеседования, личностная мотивация.
  8. Авторитарный стиль. Демократический стиль.
  9. Роль и место, особенности психодиагностической деятельности в общем процессе консультирования управленческих кадров.
  10. Уровни эффективности консультирования управленческих кадров.
  11. Психологическое состояние организационной нормозадающей группы и характер рекомендаций психолога.
  12. Психологическая культура руководителя.

#### Литература:

##### Основная

1. Войтина, Ю. М. Теория организации : учебное пособие / Ю. М. Войтина. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-4486-0457-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79817.html>

##### Дополнительная

1. Егорова, Т. И. Основы менеджмента / Т. И. Егорова ; под редакцией А. Я. Волкова. — Москва, Ижевск : Институт компьютерных исследований, 2019. — 136 с. — ISBN 978-5-4344-0633-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/91975.html>

2. Шарипов, Ф. В. Психологические основы менеджмента : учебное пособие / Ф. В. Шарипов. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 298 с. — ISBN 978-5-9908055-7-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/59225.html>

#### **Тема № 4.2. Организационная культура**

##### **Семинары**

##### **Вопросы для обсуждения:**

1. Понятие и психологическая характеристика организационной культуры.
2. Взаимоотношение понятий «организационная культура», «психологический климат коллектива», «морально-психологический климат коллектива».
3. Значение, содержательная характеристика и структура организационной культуры.
4. Функции организационной культуры.
5. Влияние культуры на организационную эффективность (модель В. Сате, модель Т. Питерса–Р. Уотермана, модель Т. Парсонса). Типология организационной культуры (модель Г. Хофштеде, модель У. Оучи).

#### Литература:

##### Основная

1. Войтина, Ю. М. Теория организации : учебное пособие / Ю. М. Войтина. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-4486-0457-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79817.html>

##### Дополнительная

1. Егорова, Т. И. Основы менеджмента / Т. И. Егорова ; под редакцией А. Я. Волкова. — Москва, Ижевск : Институт компьютерных исследований, 2019. — 136 с. — ISBN 978-5-4344-0633-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/91975.html>

2. Шарипов, Ф. В. Психологические основы менеджмента : учебное пособие / Ф. В. Шарипов. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 298 с. — ISBN 978-5-9908055-7-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/59225.html>

## РАЗДЕЛ 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

### Интерактивные образовательные технологии, используемые на аудиторных практических занятиях

#### Очно-заочная форма обучения

Наименование разделов, тем	Используемые образовательные технологии	Часы
<b>РАЗДЕЛ 1. Теоретические основы организационной психологии</b> Тема 1.1. Введение в организационную психологию Тема 1.2. Теории организации	Доклады, сопровождаемые презентациями; обсуждение докладов; опрос на семинарском занятии; работа в малых группах; обсуждение эссе; защита рефератов, защита проектов; дискуссии по проблемным вопросам семинара; обсуждение решений профессионально-ориентированных заданий и задач; обсуждение и анализ решения кейсов; дидактические игры; веб-квест; обсуждение «банка мнений»; «мозговой штурм», «аукцион идей»; «круглые столы», деловые игры, активизация творческой деятельности, учебно-исследовательская работа обучающихся; текущее и итоговое тестирование; участие в супервизии; тренинг	14
<b>РАЗДЕЛ 2. Управление персоналом в современной организации</b> Тема 2.1. Коммуникации в организации и их значение Тема 2.2. Стимулирование эффективной деятельности работников в организации	Доклады, сопровождаемые презентациями; обсуждение докладов; опрос на семинарском занятии; работа в малых группах; обсуждение эссе; защита рефератов, защита проектов; дискуссии по проблемным вопросам семинара; обсуждение решений профессионально-ориентированных заданий и задач; обсуждение и анализ решения кейсов; дидактические игры; веб-квест; обсуждение «банка мнений»; «мозговой штурм», «аукцион идей»; «круглые столы», деловые игры, активизация творческой деятельности, учебно-исследовательская работа обучающихся; текущее и итоговое тестирование; участие в супервизии; тренинг	14
<b>РАЗДЕЛ 3. Основы группового поведения</b> Тема 3.1. Группы в организациях Тема 3.2. Управление конфликтами в организации	Доклады, сопровождаемые презентациями; обсуждение докладов; опрос на семинарском занятии; работа в малых группах; обсуждение эссе; защита рефератов, защита проектов; дискуссии по проблемным вопросам семинара; обсуждение решений профессионально-ориентированных заданий и задач; обсуждение и анализ решения кейсов; дидактические игры; веб-квест; обсуждение «банка мнений»; «мозговой штурм», «аукцион идей»; «круглые столы», деловые игры, активизация творческой деятельности, учебно-исследовательская работа обучающихся; текущее и итоговое тестирование; участие в супервизии; тренинг	14
<b>РАЗДЕЛ 4. Психологические основы менеджмента</b> Тема 4.1. Стили руководства организацией Тема 4.2. Организационная культура	Доклады, сопровождаемые презентациями; обсуждение докладов; опрос на семинарском занятии; работа в малых группах; обсуждение эссе; защита рефератов, защита проектов; дискуссии по проблемным вопросам семинара; обсуждение решений профессионально-ориентированных заданий и задач; обсуждение и анализ решения кейсов; дидактические игры;	14



	веб-квест; обсуждение «банка мнений»; «мозговой штурм», «аукцион идей»; «круглые столы», деловые игры, активизация творческой деятельности, учебно-исследовательская работа обучающихся; текущее и итоговое тестирование; участие в супервизии; тренинг	
--	---	--

## Практикум

### Примерные практические задания

#### Практическое задание №1

Согласно теории Херси и Бланшара, понятие зрелости не является постоянным качеством лица или группы, а скорее характеристикой конкретной ситуации. Соответственно, руководитель может менять и свое поведение в зависимости от относительной зрелости лица или группы.

На основе характеристик подчиненного нужно определить уровень его зрелости и оптимальный стиль взаимодействия с ним со стороны руководителя («Давать указания». «Участвовать», «Делегировать», «Продавать»): «Подчиненный еще не способен выполнить задачу, не уверен в себе, но мотивирован к выполнению деятельности».

#### Практическое задание №2

Предложите практическое задание, способствующее формированию из группы сотрудников команды, обоснуйте свой выбор.

#### Практическое задание №3

Осуществить анализ практической ситуации с целью определения проблемы и разработки вариантов ее разрешения:

«Руководитель центрального отделения Сбербанка России по Вор.области принимает решение перевести двух подготовленных сотрудников в филиал Сбербанка, так как там не хватает квалифицированных кадров. Обсудив с кандидатами по переводу сложившуюся ситуацию и заручившись их согласием, руководитель переводит их работать в филиал.

Проработав в новом коллективе около месяца, переведенные сотрудники не получили поддержки, помощи и внимания со стороны уже сформировавшегося до них коллектива. Кроме того, к их мнению и советам никто не прислушивался, с ними мало кто общался.

Переведенные сотрудники обратились к руководителю центрального отделения с просьбой о переводе на предыдущее место работы, объяснив сложившуюся ситуацию. Но руководитель отказал им, обосновав это тем, что в центральном отделении нет вакансий, а в филиале – есть».

#### Практическое задание №4

Согласно теории Херси и Бланшара, понятие зрелости не является постоянным качеством лица или группы, а скорее характеристикой конкретной ситуации. Соответственно, руководитель может менять и свое поведение в зависимости от относительной зрелости лица или группы.

На основе характеристик подчиненного нужно определить уровень его зрелости и оптимальный стиль взаимодействия с ним со стороны руководителя (обучающий, директивный, делегирующий, поддерживающий): «Подчиненный способен выполнить задачу, мотивирован и уверен в себе».

#### Практическое задание №5

На основании соотнесения личностных особенностей и стиля управления руководителя с особенностями исполнительской группы (коллектива) дать прогноз эффективности подобного взаимодействия. Предложить и обосновать варианты оптимизации взаимодействия между руководителем и подчиненными:

«В туристической компании «ЕвроТур», которая специализируется на деятельности в области выездного, въездного и внутреннего туризма, один из руководителей перешел на более высокую должность, которую ему предложил президент компании. Турфирма находится на достаточно высоком счету среди посетителей, к ним обращаются большое количество клиентов из соседних областей и регионов. На вакантное место планируется приглашение такого руководителя, который бы соответствовал всем требованиям данной туристической компании.

В компании работает 25 молодых специалистов, в возрасте от 22 до 30 лет. В основном это женщины, но есть и несколько мужчин. Руководитель турфирмы целиком и полностью отвечал за работу сотрудников, обеспечивая создание потенциальной клиентской базы, улучшая обслуживание юридических и физических лиц, соблюдение нормативных документов и сохранность материальных средств. Сотрудники владели профессиональными навыками обслуживания клиентов, постоянно выполняли планы по продажам, и имели высокооплачиваемые должности».

**РАЗДЕЛ 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ  
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Самостоятельная работа**

Наименование разделов/тем	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Содержание самостоятельной работы обучающихся	Часы
<p><b>РАЗДЕЛ 1.</b> <b>Теоретические основы организационной психологии</b> Тема 1.1. Введение в организационную психологию Тема 1.2. Теории организации</p>	<p>Фундаментальные и прикладные исследования организационной психологии. Методы исследования организационной психологии (наблюдение, метод описания критических ситуаций, анализ документов, контент-анализ, опрос, эксперимент). Обработка и обобщение результатов исследования в форме отчета.</p> <p>Понятие и основные характеристики организации. Свойства организации как большой открытой системы. Жизненный цикл организации.</p> <p>Организационная структура (механистическая и органическая). Ключевые элементы организации. Структура управления в организации (линейная, функциональная, линейно-функциональная, матричная, матрично-штабная).</p> <p>Классические теории организации (научный менеджмент Ф. Тейлора, организационные принципы А. Файоля, бюрократическая теория организации М. Вебера, организационная теория Л. Гьюлика – Л. Урвика). Организационная концепция «человеческих отношений» (Э. Мэйо, Д. Макгрегор, К. Арджирис, Р. Ликерт). Ситуационные теории организации (Дж. Вудворд, Т. Бернс и Дж. Сталкер, П. Лоуренс и Дж. Лорш).</p> <p>Модели управления организацией: авторитарная, основывающаяся на власти, модель опеки, ориентированная на экономические ресурсы, поддерживающая, базирующаяся на «принципе поддерживающих взаимоотношений» и руководстве коллегиальная, развивающаяся на сотрудничестве.</p>	<p>Подготовка к учебным аудиторным занятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проработка теоретического материала учебной дисциплины;</li> <li>- работа со специальной литературой, периодическими изданиями и иными видами информации по темам занятий;</li> <li>конспектирование;</li> <li>аннотирование;</li> <li>рецензирование;</li> <li>составление глоссария, словаря терминов и понятий учебной дисциплины;</li> <li>- подготовка к текущему контролю (подготовка к контрольным работам, тестированию);</li> <li>- подготовка докладов, презентаций;</li> <li>- подготовка рефератов;</li> <li>- написание эссе;</li> <li>- выполнение творческих и практических заданий;</li> <li>- решение практических задач, кейсов;</li> <li>- подготовка к деловой игре</li> </ul>	<b>9</b>
<p><b>РАЗДЕЛ 2.</b> <b>Управление персоналом в современной организации</b> Тема 2.1. Коммуникации в организации и их значение Тема 2.2. Стимулирование эффективной</p>	<p>Система организационного общения. Нисходящий, восходящий и горизонтальный потоки. Типы коммуникационных сетей. Структура коммуникаций: линейная, фронтальная, радиальная, иерархическая, круговая, гармоничная.</p> <p>Коммуникативные барьеры: физические, психологические и семантические. Виды коммуникации: вербальная, невербальная, электронная и т.д. Формальное и неформальное общение, их особенности и значение в</p>	<p>Подготовка к учебным аудиторным занятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проработка теоретического материала учебной дисциплины;</li> <li>- работа со специальной литературой, периодическими изданиями и иными видами информации по темам занятий;</li> <li>конспектирование;</li> <li>аннотирование;</li> </ul>	<b>9</b>

Наименование разделов/тем	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Содержание самостоятельной работы обучающихся	Часы
<p>деятельности работников в организации</p>	<p>управлении. Общение и стиль управления. Манипулятивные технологии в общении и их эффекты. Этика делового общения. Пути повышения эффективности общения в организации. Мотивы и потребности людей в организациях. Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект. Концептуальная основа стимулирования работников. Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. МакГрегор, Ф. Херцберг). Процессуальные теории мотивации (теория подкрепления мотивов, теория ожидания, целевая теория мотивации, модификация поведения). Программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников в организации (материальное стимулирование – надбавки, бонусы, сдельная оплата; система Скэнлона, система Раккера). Управление по целям. Перепроектирование заданий и функций работников («расширение» труда, «обогащение» труда, ротация кадров).</p>	<p>рецензирование; составление глоссария, словаря терминов и понятий учебной дисциплины; - подготовка к текущему контролю (подготовка к контрольным работам, тестированию); - подготовка докладов, презентаций; - подготовка рефератов; - написание эссе; - выполнение творческих и практических заданий; - решение практических задач, кейсов; - подготовка к деловой игре</p>	
<p><b>РАЗДЕЛ 3. Основы группового поведения</b> Тема 3.1. Группы в организациях Тема 3.2. Управление конфликтами в организации</p>	<p>Группы в организациях. Формальные и неформальные рабочие группы. Референтные группы. Профсоюзы. Влияние группы на индивидуальное поведение: групповая сплоченность. Нормы в организационных группах. Влияние группы на поведение и установки работников. Влияние на выполнение работы. Влияние на удовлетворенность работой. Влияние на производственную адаптацию. Фундаментальные характеристики групп и их роль в организации. Хоуторнские эксперименты, влияние группы на производительность индивида и на индивидуальную, и на организационную эффективность. Эффективное использование потенциала группы. Анализ феномена «социального лодыря» («social loafing»), проявляющегося в потере индивидом значительной части своей эффективности при работе в группе. Конфликт и его особенности в организации. Значение конфликтов в организации. Виды организационных конфликтов. Пути решения конфликта. Понятия «урегулирование», «разрешение» и «преодоление» конфликта. Управление конфликтом. Стратегии поведения в конфликте. Способы урегулирования и разрешения конфликтов</p>	<p>Подготовка к учебным аудиторным занятиям: - проработка теоретического материала учебной дисциплины; - работа со специальной литературой, периодическими изданиями и иными видами информации по темам занятий; конспектирование; аннотирование; рецензирование; составление глоссария, словаря терминов и понятий учебной дисциплины; - подготовка к текущему контролю (подготовка к контрольным работам, тестированию); - подготовка докладов, презентаций; - подготовка рефератов; - написание эссе; - выполнение творческих и практических заданий; - решение практических задач, кейсов; - подготовка к деловой игре</p>	<p><b>9</b></p>

Наименование разделов/тем	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Содержание самостоятельной работы обучающихся	Часы
	на разных уровнях организации. Медиация как технология разрешения конфликтов.		
<b>РАЗДЕЛ 4.</b> <b>Психологические основы менеджмента</b> Тема 4.1. Стили руководства организацией Тема 4.2. Организационная культура	<p>Человековедческий подход к персоналу: работник как целостность (индивид – личность - индивидуальность); единство функционирования и развития работника в профессиональной деятельности; работник как сложноструктурированный субъект (субъект деятельности, субъект общения, субъект личностного и делового саморазвития). Ставка на самореализующегося человека; акме. Профессиональный и личностный потенциал подчиненных. Уровень компетентности и психология победителя. Зона профессионального развития. «Право на ошибку» и управленческая «работа с ошибками». «Знаки внимания», «психология прикосновений» в управленческой деятельности. «Короля играет окружение» (подбор кадров). Стиль руководства и деловая зрелость персонала.</p> <p>Понятие и психологическая характеристика организационной культуры. Взаимоотношение понятий «организационная культура», «психологический климат коллектива», «морально-психологический климат коллектива».</p> <p>Значение, содержательная характеристика и структура организационной культуры. Функции организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность (модель В. Сате, модель Т. Питерса–Р. Уотермана, модель Т. Парсонса). Типология организационной культуры (модель Г. Хофштеде, модель У. Оучи).</p>	Подготовка к учебным аудиторным занятиям: - проработка теоретического материала учебной дисциплины; - работа со специальной литературой, периодическими изданиями и иными видами информации по темам занятий; конспектирование; аннотирование; рецензирование; составление глоссария, словаря терминов и понятий учебной дисциплины; - подготовка к текущему контролю (подготовка к контрольным работам, тестированию); - подготовка докладов, презентаций; - подготовка рефератов; - написание эссе; - выполнение творческих и практических заданий; - решение практических задач, кейсов; - подготовка к деловой игре	<b>9</b>

### 6.1. Темы эссе<sup>1</sup>

1. Опишите организационную психологию как науку (предмет, проблематика, основные категории).
2. Перечислите методы исследования организационной психологии.
3. Назовите основные этапы и значимые даты истории формирования организационной психологии как науки.
4. Дайте характеристику организационной власти как базового организационно-психологического процесса.
5. Назовите основания власти по классификации Дж. Френча, Б. Равена.
6. Выделите структурные составляющие модели власти в межличностном взаимодействии в организации (с позиций субъекта и объекта власти).

<sup>1</sup> Перечень тем не является исчерпывающим. Обучающийся может выбрать иную тему по согласованию с преподавателем.

7. Назовите основные характеристики организации.
8. Перечислите свойства организации как открытой системы.
9. Дайте характеристику видам организационной структуры (механические, органические, социально-демографические и структуры управления).
10. Выделите существенные моменты в классических теориях организации (научный менеджмент Ф. Тейлора, организационные принципы А. Файоля, бюрократическая теория организации М. Вебера, организационная теория Л. Гьюлика–Л. Урвика).
11. Выделите существенные моменты и особенности организационной концепции «человеческих отношений» с позиций разных авторов (Э. Мэйо, Д. Макгрегор, К. Арджирис, Р. Ликерт, В. Беннис).
12. Определите мотивы и потребности людей в организации с позиций разных исследователей (А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. Макгрегор, Ф. Херцберг).
13. Определите сходство и различие феноменов руководства и лидерства в организации, их влияние на поведение сотрудников.
14. Дайте характеристику проблемы профессионально-важных качеств руководителя в организации (на основе структурных теорий лидерства Р. Кеттелла, Г. Стайса, Р. Стогдилла, Р. Манна и др.)
15. Выделите оптимальные стили управления в организации (на основе теорий поведения лидера К. Левина, Р. Блейка и Дж. Моутона, а также теорий ситуационного лидерства Д. Мисуми, Ф. Фидлера, П. Херси, К. Бланшара, В. Врума).
16. Назовите основные этапы жизненного цикла организации.
17. Опишите нисходящий, восходящий и горизонтальные информационные потоки коммуникации в организации.
18. Назовите коммуникативные барьеры в организации и предложите способы их преодоления.
19. Определите понятие и роль обратной связи в производственных отношениях.
20. Определите понятие, структуру и характеристики психологического климата в организации, а также факторы, влияющие на его формирование.
21. Опишите межличностные и организационные конфликты.
22. Выделите условия и способы предупреждения конфликтов «по вертикали».
23. Назовите и раскройте содержание факторов возникновения конфликтов (информационные, структурные, ценностные, факторы отношений и поведенческие).
24. Дайте характеристику динамики конфликта и возможностей управления конфликтными отношениями в организации.
25. Определите содержание организационные изменения и развития.
26. Опишите природу организационных изменений и психологических особенностей реагирования на них (принятие и сопротивление).
27. Выделите условия эффективности организационных изменений.
28. Определите понятие организационной культуры, дайте ее общие характеристики.
29. Опишите типы организационной культуры с позиций разных исследователей (Р. Акофф, Т. Дейл, У. Оучи; Г. Хофштеде, С. Ханди).
30. Определите содержание и динамику развития орг. культуры.
31. Выделите психологические условия и опишите методы организационного развития.
32. Дайте общая характеристика методов развития: процесс-консультирование, формирование команд, социально-психологический тренинг персонала и Т-группы сензитивности.
33. Определите понятие и характеристики команды, цели и принципы ее создания в организации.
34. Сделайте сравнительный анализ методов профессионального отбора в организации (оценка деятельности, анализ биографических данных, оценочное интервью, тестирование, «центр оценки кадров»).
35. Назовите основные психологические проблемы взаимодействия личности и организации и определите возможности их решения.
36. Раскройте содержание функций психолога в организации (профессиональный отбор, консультирование, обучение, диагностика и т.д.).

## 6.2. Примерные задания для самостоятельной работы<sup>2</sup>

### *Темы докладов/рефератов:*

1. Основные черты структуры организации.
2. Организационная структура и функционирование организации.
3. Американская классическая школа.

<sup>2</sup> Перечень тем докладов/рефератов не является исчерпывающим. Обучающийся может выбрать иную тему по согласованию с преподавателем.

4. Американская социально-психологическая школа.
5. Комплексная социально-психологическая методика оценки кадров.
6. Японская школа.
7. Прикладная организационная психология в области рекламы и консалтинга.
8. Организация как социальная группа.
9. Социально-психологические факторы формирования отношений в организации.
10. Динамика группы.
11. Групповые эффекты.
12. Миссия организации.
13. Факторы формирования социально-психологического климата.
14. Алгоритм оценки персонала в организации.
15. Методика оценки карьерных ориентаций.
16. Социально-психологическое содержание понятия «карьера».
17. Основные стадии и этапы индивидуальной карьеры.
18. Особенности мотивации в разных культурах.
19. Влияние культуры на практику управления.
20. Менеджер в организации
21. Принципы эффективного руководства.
22. Психологическая культура руководителя.
23. Общение и управление.
24. Коммуникативная культура менеджера.
25. Организация и проведение переговоров: психологические аспекты.
26. Деловая беседа как вид коммуникативного взаимодействия.
27. Бюрократическая теория организации М. Вебера.
28. Организационная система Р. Ликерта.
29. Психология оценки отклоняющегося поведения персонала.
30. Индивидуально-типологические основы отклоняющегося поведения.
31. Понятие управленческого консультирования как сферы человеческой деятельности.
32. Требования, предъявляемые профессией к управленческому консультанту.
33. Межгрупповой конфликт в организации.
34. Внутригрупповой конфликт в организации.

### **6.3. Примерные варианты контрольной работы**

#### **Примерный перечень тем контрольных работ:**

1. Психологический анализ положений научного менеджмента Ф. Тейлора на примере современной организации.
2. Организационные принципы А. Файоля и их психологическое значение в организации.
3. Критический анализ организационной концепции «человеческих отношений» Э. Мэйо.
4. Психологическая оценка возможностей работников организации в концепции Д. Макгрегора.
5. Особенности мотивов и потребностей людей в организации с позиций теории А. Маслоу.
6. Возможности теории К. Альдерфера в оценке мотивов и потребностей персонала организации.
7. Стимуляция и мотивация сотрудников в организации в подходе Ф. Херцберга.
8. Оптимальные стили управления в организации на основе теорий поведения лидера К. Левина, Р. Блейка и Дж. Моутона.
9. Оптимальные стили управления в организации на основе теорий ситуационного лидерства Д. Мисуми, Ф. Фидлера.
10. Оптимальные стили управления в организации на основе теорий ситуационного лидерства П. Херси, К. Бланшара, В. Врума.

## **РАЗДЕЛ 7. ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ (ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ) ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **7.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине.**

Контрольным мероприятием промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине в 8 семестре является **зачет с оценкой**, которые проводятся в **устной** форме.

### **7.2. Перечень вопросов для подготовки к промежуточной аттестации (зачет с оценкой)**

1. Понятие организационной психологии: предмет, задачи.

2. Организация как объект изучения организационной психологии. А.И. Пригожин «Социально-психологическая организация».
3. Жизненный цикл организации. А.Л. Свенцицкий. «Основные черты
4. структуры организации».
5. Организационная культура и кадровый менеджмент.
6. Методы изучения организационного поведения.
7. Планирование и организация эксперимента.
8. Мультивалентные экспериментальные планы.
9. Классификация теорий организации. Д.М. Гвишиани «Главные школы и направления теории организации и управления».
10. Организационная концепция «человеческих отношений».
11. Ситуационные теории организации.
12. Понятие группы в организации.
13. Влияние группы на индивидуальное поведение.
14. Групповое принятие решений.
15. Понятие групповых процессов.
16. Групповое давление и конформность.
17. Групповая сплоченность и совместимость.
18. Понятие статуса и роли.
19. Групповые ожидания.
20. Групповые нормы.
21. Набор кадров, соответствующих требованиям организации.
22. Цели и задачи профессионального отбора.
23. Оценка сослуживцев и руководителей.
24. Типы тестов, используемых на профотборе.
25. Методы обучения сотрудников.
26. Потребность организации в обучении сотрудников.
27. Понятие профессионального самосознания.
28. Мотивы и потребности людей в организации. Дж. О' Шонесси «Теория мотивации в исследовании организации».
29. Содержательные теории мотивации.
30. Процессуальные теории мотивации.
31. Методы, стимулирования эффективной деятельности работников.
32. Управленческая концепция и личностная характеристика руководителя.
33. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение.
34. Профессиональные характеристики руководителя.
35. Социальная среда в организации.
36. Организационный климат. Б.Д. Парыгин «Структура социально-психологического климата».
37. Коммуникативный процесс в организации. А.Л. Свенцицкий «Понятие о коммуникациях и ее основных характеристиках».
38. Система организационного общения. Б.Д. Парыгин «Общение как информационный процесс в системе руководства и подчинения».
39. Понятие организационной культуры. С.А. Липатов «Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики».
40. Содержание и структура организационной культуры.
41. Понятие управления, руководства, лидерства.
42. Стили руководства. И.П. Волков «О стилях руководства».
43. Стили руководства и эффективность деятельности руководителя.
44. Команды в управлении персоналом.
45. Понятие организационного консультирования.
46. Понятие, типы и структура конфликтов. А.А. Ершов «Социально-психологические аспекты конфликтов».
47. Типология стилей и стратегий поведения в конфликтах.
48. Предупреждение и профилактика конфликтов. Н.В. Гришина «Производственные конфликты и их урегулирование».
49. Теории лидерства. Б.Д. Парыгин «Лидерство и руководство в структуре организации групповой деятельности и общения»
50. Организационная структура. Г. Кунц, С.О'Доннел «Организационная структура и функционирование организации»
51. Подбор кадров в организацию.
52. Набор кадров в организацию.

53. Связь организации с общественностью.
54. Понятие профессионального самоопределения и профессионального самосознания.
55. Понятие профессиональной карьеры.
56. Программы помощи сотрудникам.
57. Факторы возникновения конфликтов.
58. Программа развития организации.
59. Перечислить теоретические основы командной работы, психологию лидерства.
60. Дать развернутую характеристику теоретическим основам социального взаимодействия.
61. Указать принципы создания команды, организации ее работы, делегирования полномочий членам команды и распределения поручений.
62. Привести пример эффективного взаимодействия с другими членами команды, разрешения конфликта и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех членов команды.
63. Охарактеризовать принципы создания рабочей атмосферы, позитивного эмоционального климата в команде.
64. Перечислить критерии определения эффективности командой работы.
65. Указать принципы социального взаимодействия.
66. Привести пример командной работы, указать способы и методы профилактики и разрешения личностно-деловых конфликтов.
67. Перечислить принципы разработки и реализации командной стратегии для достижения поставленной цели.
68. Дать характеристику способам использования ресурсов командной работы в профессиональной деятельности психолога.
69. Описать порядок презентации результатов работы команды.
70. Перечислить теоретические и методические основы администрирования, управления персоналом, методики профилактики и разрешения конфликтов в трудовом коллективе.
71. Раскрыть критерии выполнения профессиональных функций в организациях разного типа с соблюдением организационных политик и процедур.
72. Раскрыть принципы ведения необходимого документооборота.
73. Перечислить задачи и принципы психологического просвещения в образовательной организации с учетом образовательных потребностей и индивидуальных возможностей обучающихся.
74. Указать формы и направления, приемы и методы психологического просвещения с учетом образовательных потребностей и индивидуальных возможностей обучающихся.
75. Раскрыть основы педагогики, формы и способы обучения взрослых участников образовательного процесса, работающих с различными категориями обучающихся.
76. Дать характеристику принципам осуществления психологического просвещения педагогов, преподавателей, администрации образовательной организации и родителей (законных представителей) по вопросам психического развития детей и обучающихся.
77. Описать порядок разработки и реализации программ повышения психологической компетентности субъектов образовательного процесса, работающих с различными категориями обучающихся.
78. Перечислить методы педагогики взрослых для психологического просвещения субъектов образовательного процесса, в том числе с целью повышения их психологической культуры.
79. Продемонстрировать навыки преподавания, ведения дискуссий, презентаций.
80. Перечислить способы ознакомления педагогов, преподавателей и администрации образовательных организаций с современными исследованиями в области психологии дошкольного, младшего школьного, подросткового, юношеского возраста.
81. Дать развернутую характеристику способам информирования субъектов образовательного процесса о формах и результатах своей профессиональной деятельности.
82. Указать способы ознакомления педагогов, преподавателей, администрации образовательных организаций и родителей (законных представителей) с основными условиями психического развития ребенка (в рамках консультирования, педагогических советов).
83. Перечислить способы ознакомления педагогов, преподавателей и администрации образовательных организаций с современными исследованиями в области профилактики социальной адаптации.
84. Дать характеристику принципам просветительской работы с родителями (законными представителями) по принятию особенностей поведения, миропонимания, интересов и склонностей, в том числе одаренности ребенка.
85. Указать и охарактеризовать способы информирования о факторах, препятствующих развитию личности детей, воспитанников и обучающихся о мерах по оказанию им различного вида психологической помощи.
86. Указать принципы ведения профессиональной документации (планы работы, протоколы, журналы, психологические заключения и отчеты).



87. Перечислить задачи и принципы психологического просвещения в образовательной организации с учетом особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации.
88. Раскрыть формы и направления, приемы и методы психологического просвещения с учетом особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации.
89. Охарактеризовать основы педагогики, формы и способы обучения взрослых субъектов образовательного процесса, работающих с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми и обучающимися, испытывающими трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации.
90. Описать принципы психологического просвещения педагогов, преподавателей, администрации образовательной организации и родителей (законных представителей) по вопросам психического развития лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации.
91. Перечислить способы информирования субъектов образовательного процесса о факторах, препятствующих развитию личности лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации.
92. Указать принципы разработки и реализации образовательных программ по повышению психологической компетентности субъектов образовательного процесса, работающих с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми и обучающимися, испытывающими трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации.
93. Продемонстрировать навыки преподавания, ведения дискуссий, презентаций.
94. Перечислить способы ознакомления педагогов, преподавателей и администрации образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, с современными исследованиями в области психологии дошкольного, младшего школьного, подросткового, юношеского возраста лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации.
95. Перечислить способы ознакомления педагогов, преподавателей, администрации образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также родителей (законных представителей) с основными условиями психического развития лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации (в рамках консультирования, педагогических советов).
96. Перечислить принципы и методы осуществления просветительской работы с родителями (законными представителями) лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации.
97. Перечислить способы ознакомления педагогов, преподавателей и администрации образовательных организаций с современными исследованиями в области профилактики социальной адаптации.
98. Дать характеристику способам оказания помощи в формировании психологической культуры субъектов образовательного процесса.
99. Перечислить способы оказания помощи в сохранении и укреплении психологического здоровья лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации.
100. Указать принципы ведения профессиональной документации (планы работы, протоколы, журналы, психологические заключения и отчеты).
101. Дать краткую характеристику социальной психологии, психологии малых групп, методологии командной работы.
102. Перечислить основные постулаты психологии управления, организационной психологии, регламентов межведомственного взаимодействия и правил обмена профессиональной информацией между специалистами разных ведомств.
103. Указать принципы работы в команде, организации деятельности специалистов разных ведомств.
104. Раскрыть методы активизации социальных, психологических и других ресурсов для подготовки межведомственных команд.
105. Охарактеризовать техники эффективной коммуникации со специалистами.
106. Раскрыть основы конфликтологии (виды конфликтов, способы разрешения и т.д.).

107. Раскрыть технологию разрешения конфликтов.
108. Указать эффективные формы и методы психологической подготовки специалистов межведомственной команды в соответствии с поставленными задачами.
109. Описать порядок проведения психологической подготовки специалистов межведомственной команды с учетом их уровня квалификации.
110. Перечислить принципы разработки программ подготовки специалистов межведомственных команд по оказанию психологической помощи организациям.
111. Раскрыть методы и принципы консультирования отдельных специалистов по работе в межведомственной команде.
112. Указать принципы ведения документации и служебной переписки.
113. Указать основные принципы использования современных технологий работы с информацией, базами данных и иными информационными системами для решения вопросов организации и работы межведомственных команд, оказывающих психологическую помощь в социальной сфере.
114. Перечислить основные требования профессиональной этики.
115. Раскрыть принципы выявления проблем межведомственного характера в социальной сфере, принципы подготовки предложений по формированию команды специалистов разного профиля для оказания комплексной психологической помощи клиентам.
116. Описать принципы и порядок разработки совместно со специалистами другого профиля программ межведомственного взаимодействия.
117. Перечислить методы и способы обучения специалистов межведомственной команды, психологической подготовки специалистов межведомственной команды.
118. Указать критерии психологической оценки эффективности деятельности специалистов межведомственной команды.
119. Раскрыть методы и принципы консультирования специалистов межведомственной команды по вопросам оказания психологической помощи клиентам.
120. Указать критерии учета результатов работы.
121. Дать краткую характеристику социальной психологии, психологии малых групп, методологии индивидуальных консультаций и тренингов (специфика, виды, длительность и т.д.).
122. Раскрыть суть организационной психологии (концептуальные подходы, особенности, виды и т.д.).
123. Перечислить основные принципы, типы, стратегии и тактические приемы ведения переговоров.
124. Дать краткую характеристику основным теориям оказания психологической помощи персоналу организаций (управление, организация, отбор и т.д.).
125. Перечислить основные требования к документообороту в области управления персоналом, межведомственного взаимодействия, оказания услуг в социальной сфере.
126. Указать современные стандартные требования к документированию, периодичности, качеству и условиям оказания услуг в психологии.
127. Перечислить основные требования к конфиденциальности информации, хранению и оперированию персональными личными данными.
128. Раскрыть правила проведения анализа заявок и обращений органов и организаций социальной сферы на получение психологических услуг.
129. Перечислить принципы проведения психологического анализа и оценки результативности деятельности клиентов в соответствии со стандартами и регламентами в социальной сфере.
130. Указать правила ведения переговоров с представителями органов и организаций социальной сферы по реализации их обращений и заявок.
131. Описать принципы и правила составления договоров и другой документации на оказание психологических услуг в социальной сфере.
132. Указать основные направления использования информационных сетей, правила осуществления поиска новой информации по профилю деятельности.
133. Перечислить методы применения на практике методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для психологической помощи и повышения эффективности профессиональной деятельности клиентов.
134. Раскрыть критерии оценки эффективности оказания психологической помощи клиентам.
135. Обосновать необходимость использования критического подхода к оценке обратной связи от получателей психологических услуг, психологического просвещения в социальной сфере.
136. Перечислить основные требования к ведению документации и служебной переписки в соответствии с требованиями к документам в социальной сфере.
137. Обосновать необходимость использования новых форм и методов оказания психологической помощи клиентам, описать принципы и правила их разработки.
138. Раскрыть методику разработки планов, согласования форм и условий оказания психологической помощи клиентам.

139. Перечислить правила оказания индивидуальной психологической помощи клиентам.
140. Перечислить правила проведения тренингов для клиентов в целях повышения эффективности их работы (тренинги командообразования, групповой сплоченности и т.п.).
141. Перечислить правила проведения психологических тренингов, направленных на расширение и укрепление внутренних ресурсов клиентов.
142. Раскрыть методы и принципы консультирования клиентов по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.
143. Указать способы повышения квалификации клиентов по вопросам психологии социальной работы.
144. Описать принципы и порядок проведения занятий с клиентами по вопросам управления, эффективной организации труда, повышения квалификации.
145. Указать принципы создания информационного ресурса по психологии социальной сферы и порядок использования его содержания в деятельности по оказанию психологической помощи клиентам.

**7.3. Результаты обучения по дисциплине, которые соотнесены с установленными в программе бакалавриата индикаторами достижения компетенций, с этапами их (компетенций) формирования, методами/средствами контроля в процессе освоения образовательной программы**

Код компетенции/ Категория компетенции	Формулировка компетенции ФГОС ВО / ОТФ (код, наименование)/ Профессиональный стандарт (код, наименование)	Результаты обучения	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы / Показатели оценивания компетенции	Методы/ средства контроля
УК-3 Командная работа и лидерство	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<b>ИУК-3.1.</b> Знает теоретические основы командной психологию; теоретические основы социального взаимодействия	Этап формирования знаний / Уровень освоения, осознания и понимания	Устный контроль/ опрос на семинарских занятиях, зачете, экзамене; анализ докладов на семинарских занятиях; анализ защиты рефератов; анализ защиты проектов; применение теоретических знаний при анализе
ОПК-8 Администрирование (организация и управление)	Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	<b>ИОПК-8.1.</b> Знает теоретические и методические основы администрирования, управления персоналом, методики профилактики и разрешения конфликтов в трудовом коллективе	программного материала (усвоение блока теоретических вопросов, усвоение базовых понятий, терминов и др.); логика, грамотность изложения	программного материала на семинарских занятиях, зачете, экзамене; умение самостоятельно обобщать и излагать программный материал
ПК-1 Психолого-педагогическое сопровождение	А. Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного образования, сопровождение основных и дополнительных образовательных программ / 01.002 Профессиональный	<b>ИПК-1.16.</b> Знать: задачи и принципы психологического просвещения в образовательной организации с учетом образовательных потребностей и индивидуальных возможностей обучающихся; формы и направления, приемы и методы психологического просвещения с учетом образовательных потребностей и индивидуальных возможностей обучающихся; основы педагогики, формы и способы обучения взрослых участников образовательного процесса, работающих с различными категориями	граммного материала на семинарских занятиях, зачете, экзамене; умение самостоятельно обобщать и излагать программный материал	практико-ориентированных ситуаций и профессионально-прикладных задач, анализ использования теоретических знаний в процессе решения кейсов, в ходе деловых

	стандарт «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» // Психологическое просвещение субъектов образовательного процесса А/06.7	обучающихся		игр; письменный контроль, анализ содержания эссе; тестирование (выполнение тестовых заданий)
ПК-2. Психолого-педагогическая помощь	В. Оказание психолого-педагогической помощи лицам с ограниченными возможностями здоровья, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, в том числе несовершеннолетним обучающимся, признанным в случаях и в порядке, которые предусмотрены уголовно-процессуальным законодательством, подозреваемыми, обвиняемыми или подсудимыми по уголовному делу либо являющимся потерпевшими или свидетелями преступления // Психологическое просвещение субъектов образовательного процесса в области работы по поддержке лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации В/01.7	<b>ИПК-2.1. Знать:</b> задачи и принципы психологического просвещения в образовательной организации с учетом особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; формы и направления, приемы и методы психологического просвещения с учетом особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; основы педагогики, формы и способы обучения взрослых субъектов образовательного процесса, работающих с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми и обучающимися, испытывающими трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации;		
ПК-3. Психологические услуги	А. Организация и предоставление психологических услуг лицам разных возрастов и социальных групп // Подготовка межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам) А/01.7	<b>ИПК-3.1. Знать:</b> социальную психологию, психологию малых групп, методологию командной работы; психологию управления, организационную психологию, регламенты межведомственного взаимодействия и правила обмена профессиональной информацией между специалистами разных ведомств; технологию работы в команде, организацию деятельности специалистов		

		разных ведомств; методы активизации социальных, психологических и других ресурсов для подготовки межведомственных команд; техники эффективной коммуникации со специалистами; конфликтологию (виды конфликтов, способы разрешения и т.д.); технологию разрешения конфликтов		
	А. Организация и предоставление психологических услуг лицам разных возрастов и социальных групп // Оказание психологической помощи работникам органов и организаций социальной сферы (клиентам) А/05.7	<b>ИПК-3.13. Знать:</b> социальную психологию, психологию малых групп, методологию индивидуальных консультаций и тренингов (специфика, виды, длительность и т.д.); организационную психологию (концептуальные подходы, особенности, виды и т.д.); основные принципы, типы, стратегии и тактические приемы ведения переговоров; основные теории оказания психологической помощи персоналу организаций (управление, организация, отбор и т.д.); требования к документообороту в области управления персоналом, межведомственного взаимодействия, оказания услуг в социальной сфере; современные стандартные требования к документированию, периодичности, качеству и условиям оказания услуг в психологии; требования к конфиденциальности информации, хранению и оперированию персональными личными данными		
УК-3 Командная работа и лидерство	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<b>ИУК-3.2.</b> Умеет создавать команды, организовывать их работу, делегировать полномочия членам команды и распределять поручения; эффективно взаимодействовать с другими членами команды, разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех членов команды; создавать рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде; умеет определять эффективность командой работы	Этап формирования умений / Качество выполнения аналитических заданий (ситуационные задания, профессионально-ориентированные задачи, кейсы, проблемные ситуации и т.д.) Практическое применение теоретических положений применительно к	Анализ проявленных умений при решении кейсов, в ходе деловых игр; письменный контроль, анализ качества решений профессиональных задач в контрольных работах; анализ содержания профессионально-ориентированны

ОПК-8 Административное (организация и управление)	Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	<b>ИОПК-8.2.</b> Умеет выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры; умеет вести необходимый документооборот	профессиональным задачам, обоснование принятых решений	х эссе; тестирование (выполнение тестовых заданий); анализ защит профессиональных ориентированных проектов; опрос на семинарских занятиях, зачете, экзамене; анализ докладов на семинарских занятиях; анализ защиты рефератов; анализ решения конкретных практико-ориентированных ситуаций и профессиональных прикладных задач, анализ защиты дневников практики
ПК-1 Психолого-педагогическое сопровождение	А. Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного образования, сопровождение основных и дополнительных образовательных программ / 01.002 Профессиональный стандарт «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» // Психологическое просвещение субъектов образовательного процесса А/06.7	<b>ИПК-1.17.</b> Уметь: осуществлять психологическое просвещение педагогов, преподавателей, администрации образовательной организации и родителей (законных представителей) по вопросам психического развития детей и обучающихся; разрабатывать и реализовывать программы повышения психологической компетентности субъектов образовательного процесса, работающих с различными категориями обучающихся; применять методы педагогики взрослых для психологического просвещения субъектов образовательного процесса, в том числе с целью повышения их психологической культуры; владеть навыками преподавания, ведения дискуссий, презентаций		
ПК-2. Психолого-педагогическая помощь	В. Оказание психолого-педагогической помощи лицам с ограниченными возможностями здоровья, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, в том числе несовершеннолетним обучающимся, признанным в случаях и в порядке, которые предусмотрены уголовно-процессуальным законодательством, подозреваемыми, обвиняемыми или подсудимыми по уголовному делу либо являющимся потерпевшими или свидетелями преступления // Психологическое просвещение субъектов	<b>ИПК-2.2. Уметь:</b> осуществлять психологическое просвещение педагогов, преподавателей, администрации образовательной организации и родителей (законных представителей) по вопросам психического развития лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; информировать субъектов образовательного процесса о факторах, препятствующих развитию личности лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; разрабатывать и реализовывать образовательные программы по повышению психологической компетентности субъектов		

	<p>образовательного процесса в области работы по поддержке лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации В/01.7</p>	<p>образовательного процесса, работающих с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми и обучающимися, испытывающими трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; владеть навыками преподавания, проведения дискуссий, презентаций</p>		
<p>ПК-3. Психологические услуги</p>	<p>А. Организация и предоставление психологических услуг лицам разных возрастов и социальных групп // Подготовка межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам) А/01.7</p>	<p><b>ИПК-3.2. Уметь:</b> подбирать эффективные формы и методы психологической подготовки специалистов межведомственной команды в соответствии с поставленными задачами; осуществлять психологическую подготовку специалистов межведомственной команды с учетом их уровня квалификации; разрабатывать программы подготовки специалистов межведомственных команд по оказанию психологической помощи организациям; консультировать отдельных специалистов по работе в межведомственной команде; вести документацию и служебную переписку; использовать современные технологии работы с информацией, базами данных и иными информационными системами для решения вопросов организации и работы межведомственных команд, оказывающих психологическую помощь в социальной сфере; соблюдать требования профессиональной этики</p>		
	<p>А. Организация и предоставление психологических услуг лицам разных возрастов и социальных групп // Оказание психологической помощи работникам органов и организаций социальной сферы (клиентам) А/05.7</p>	<p><b>ИПК-3.14. Уметь:</b> анализировать заявки и обращения органов и организаций социальной сферы на получение психологических услуг; проводить психологический анализ и оценку результативности деятельности клиентов в соответствии со стандартами и регламентами в социальной сфере; вести переговоры с представителями органов и организаций социальной сферы по реализации их обращений и заявок; составлять договоры и другую документацию на оказание психологических услуг в социальной сфере; работать с информационными</p>		

		<p>сетями, осуществлять поиск новой информации по профилю деятельности; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуального и групповой работы для психологической помощи и повышения эффективности профессиональной деятельности клиентов; оценивать эффективность оказания психологической помощи клиентам; критически оценивать обратную связь от получателей психологических услуг, психологического просвещения в социальной сфере; вести документацию, служебную переписку в соответствии с требованиями к документам в социальной сфере; разрабатывать новые формы и методы оказания психологической помощи клиентам</p>		
<p>УК-3 Командная работа и лидерство</p>	<p>Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p><b>ИУК-3.3.</b> Владеет навыками социального взаимодействия; опытом практических действий в сфере командной работы, опытом практических действий в сфере профилактики и разрешения личностно-деловых конфликтов; навыками разработки и реализации командной стратегии для достижения поставленной цели; навыками использования ресурсов командной работы в профессиональной деятельности психолога; владеет опытом практических действий в сфере презентации результатов работы команды</p>	<p>Этап формирования навыков и получения опыта действий / Качество выполнения аналитических заданий (ситуационные задания, профессионально-ориентированные задачи, кейсы, проблемные ситуации и т.д.) Решение практических заданий и задач, владение профессиональными навыками и умениями при выполнении практических (профессионально-ориентированных</p>	<p>Анализ проявленных навыков при решении кейсов, в ходе деловых игр; письменный контроль, анализ качества решений профессиональных задач в контрольных работах; анализ содержания профессионально-ориентированных эссе; тестирование (выполнение тестовых заданий); анализ защит профессионально-ориентированных проектов; опрос на</p>
<p>ОПК-8 Администрирование (организация и управление)</p>	<p>Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</p>	<p><b>ИОПК-8.3.</b> Владеет опытом практических действий в сфере выполнения своих профессиональных функций в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</p>		



<p>ПК-1 Психолого-педагогическое сопровождение</p>	<p>А. Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного образования, сопровождение основных и дополнительных образовательных программ / 01.002 Профессиональный стандарт «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» // Психологическое просвещение субъектов образовательного процесса А/06.7</p>	<p><b>ИПК-1.18. Владеть:</b> навыками ознакомления педагогов, преподавателей и администрации образовательных организаций с современными исследованиями в области психологии дошкольного, младшего школьного, подросткового, юношеского возраста; навыками информирования субъектов образовательного процесса о формах и результатах своей профессиональной деятельности; навыками ознакомления педагогов, преподавателей, администрации образовательных организаций и родителей (законных представителей) с основными условиями психического развития ребенка (в рамках консультирования, педагогических советов); навыками ознакомления педагогов, преподавателей и администрации образовательных организаций с современными исследованиями в области профилактики социальной адаптации; владеть навыками просветительской работы с родителями (законными представителями) по принятию особенностей поведения, миропонимания, интересов и склонностей, в том числе одаренности ребенка; навыками информирования о факторах, препятствующих развитию личности детей, воспитанников и обучающихся о мерах по оказанию им различного вида психологической помощи; навыками ведения профессиональной документации (планы работы, протоколы, журналы, психологические заключения и отчеты)</p>	<p>х) заданий, самостоятельность, умение обобщать и излагать профессионально-прикладной материал; умение приводить примеры из профессиональной практики специалистов</p>	<p>семинарских занятиях, зачете, экзамене; анализ докладов на семинарских занятиях; анализ защиты рефератов; анализ решения конкретных практико-ориентированных ситуаций и профессиональных задач, анализ защиты дневников практики</p>
<p>ПК-2. Психологическая помощь</p>	<p>В. Оказание психолого-педагогической помощи лицам с ограниченными возможностями здоровья, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, в том числе несовершеннолетним обучающимся,</p>	<p><b>ИПК-2.3. Владеть:</b> навыками ознакомления педагогов, преподавателей и администрации образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, с современными исследованиями в области психологии дошкольного, младшего школьного, подросткового, юношеского возраста лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей</p>		

	<p>признанным в случаях и в порядке, которые предусмотрены уголовно-процессуальным законодательством, подозреваемыми, обвиняемыми или подсудимыми по уголовному делу либо являющимся свидетелями преступления // Психологическое просвещение субъектов образовательного процесса в области работы по поддержке лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации В/01.7</p>	<p>и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; навыками ознакомления педагогов, преподавателей, администрации образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также родителей (законных представителей) с основными условиями психического развития лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации (в рамках консультирования, педагогических советов); навыками осуществления просветительской работы с родителями (законными представителями) лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; навыками ознакомления педагогов, преподавателей и администрации образовательных организаций с современными исследованиями в области профилактики социальной адаптации; навыками оказания помощи в формировании психологической культуры субъектов образовательного процесса; владеть навыками оказания помощи в сохранении и укреплении психологического здоровья лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей и обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации; владеть навыками ведения профессиональной документации (планы работы, протоколы, журналы, психологические заключения и отчеты)</p>		
<p>ПК-3. Психологические</p>	<p>А. Организация и предоставление психологических услуг</p>	<p><b>ИПК-3.3. Владеть:</b> навыками выявления проблем межведомственного характера в</p>		

услуги	<p>лицам разных возрастов и социальных групп // Подготовка межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам) А/01.7</p>	<p>социальной сфере, навыками подготовки предложений по формированию команды специалистов разного профиля для оказания комплексной психологической помощи клиентам; навыками разработки совместно со специалистами другого профиля программ межведомственного взаимодействия; навыками обучения специалистов межведомственной команды, психологической подготовки специалистов межведомственной команды; навыками психологической оценки эффективности деятельности специалистов межведомственной команды; навыками консультирования специалистов межведомственной команды по вопросам оказания психологической помощи клиентам; учета результатов работы</p>		
	<p>А. Организация и предоставление психологических услуг лицам разных возрастов и социальных групп // Оказание психологической помощи работникам органов и организаций социальной сферы (клиентам) А/05.7</p>	<p><b>ИПК-3.15. Владеть:</b> навыками разработки планов, согласования форм и условий оказания психологической помощи клиентам; навыками оказания индивидуальной психологической помощи клиентам; проведения тренингов для клиентов в целях повышения эффективности их работы (тренинги командообразования, групповой сплоченности и т.п.); навыками проведения психологических тренингов, направленных на расширение и укрепление внутренних ресурсов клиентов; навыками консультирования клиентов по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; навыками в сфере повышения квалификации клиентов по вопросам психологии социальной работы; навыками проведения занятий с клиентами по вопросам управления, эффективной организации труда, повышения квалификации; навыками создания информационного ресурса по психологии социальной сферы и использование его содержания в деятельности по оказанию психологической помощи</p>		

		клиентам		
--	--	----------	--	--

## **7.5. Примерные тестовые задания для контроля (мониторинга) качества усвоения материала, в том числе в рамках рубежного контроля знаний<sup>3</sup>**

### **1. Синонимом организационной психологии является:**

- психология управления
- индустриальная психология
- психология развития
- психология менеджмента.

### **2. Ситуативный подход в организационной психологии:**

- вариант генеалогического метода, в котором фиксируются психологические отношения близости
- направлен на формирование организационных действий, наиболее адекватных специфическим ситуациям и конкретным людям
- система методов по совершенствованию организации с целью повышения эффективности ее деятельности.

### **3. Групповые социометрические индексы получают при помощи:**

- тестов, опросников
- Объективных экспериментально созданных ситуаций поведения человека
- наблюдений в Т-группах
- построения социометрических матриц.

### **4. Классическую теорию организации разработали:**

- А.Ф. Лазурский
- К.Г.Юнг
- Ф. Тейлор
- Г. Файоль
- М. Вебер

### **5. Теория мотивации К. Альдерфера выделяет группы потребностей:**

- потребность в самоактуализации
- потребность в самоуважении
- экзистенциальные
- социальные
- развития.

### **6. Ключевыми понятиями теории ожидания являются:**

- знания, умения и навыки
- результат
- задатки и способности
- валентность
- ожидания.

### **7. Структурные характеристики группы - это:**

- статус
- сила и слабость
- деятельность и эмоциональность
- система групповых ожиданий
- система групповых норм
- система групповых санкций.

### **8. Индивидуальный стиль деятельности - это:**

- индивидуальный способ переработки информации
- совокупность особенностей самосознания человека
- совокупность вариантов деятельности, наиболее удобных для человека при имеющемся у него темпераменте
- предпочтение решать интеллектуальные задачи в области гуманитарных или точных знаний.

---

<sup>3</sup>Рубежный контроль знаний проводится для студентов очно-заочной формы обучения и оценивается по шкале «зачтено»/«не зачтено»

## 9. Структура организационной культуры состоит из уровней:

- классификация по смысложизненным ценностям и направленности
- поверхностный
- классификация по социальным ориентациям
- внутренний
- глубинный.

## 7.6. Описание показателей и критериев оценивания сформированности компетенций на различных этапах их формирования; шкалы и процедуры оценивания

### 7.6.1. Оценивание ответов на вопросы и выполнения заданий для текущей и промежуточной аттестации

При оценке знаний учитывается уровень сформированности компетенций:

1. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
2. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
3. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
4. Умение связать теорию с практикой.
5. Умение делать обобщения, выводы.

### Шкала оценивания на экзамене

Оценка	Критерии выставления оценки
Отлично	Обучающийся должен: <ul style="list-style-type: none"><li>- продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала;</li><li>- исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал;</li><li>- правильно формулировать определения;</li><li>- продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой;</li><li>- уметь сделать выводы по излагаемому материалу.</li></ul>
Хорошо	Обучающийся должен: <ul style="list-style-type: none"><li>- продемонстрировать достаточно полное знание программного материала;</li><li>- продемонстрировать знание основных теоретических понятий;</li><li>- достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал;</li><li>- продемонстрировать умение ориентироваться в литературе;</li><li>- уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.</li></ul>
Удовлетворительно	Обучающийся должен: <ul style="list-style-type: none"><li>- продемонстрировать общее знание изучаемого материала;</li><li>- показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины;</li><li>- уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;</li><li>- знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.</li></ul>
Неудовлетворительно	Обучающийся демонстрирует: <ul style="list-style-type: none"><li>- незнание значительной части программного материала;</li><li>- не владение понятийным аппаратом дисциплины;</li><li>- существенные ошибки при изложении учебного материала;</li><li>- неумение строить ответ в соответствии со структурой</li></ul>

	излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу.
--	--

### **Шкала оценивания на рубежном контроле<sup>4</sup>**

<b>Оценка</b>	<b>Критерии выставления оценки</b>
Зачтено	Обучающийся должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.
Не зачтено	Обучающийся демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу.

#### **7.6.2. Оценивание письменной работы (контрольной работы, эссе)**

При оценке учитывается:

1. Правильность оформления
2. Уровень сформированности компетенций.
3. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
4. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
5. Логика, структура и грамотность изложения письменной работы.
6. Полнота изложения материала (раскрытие всех вопросов)
7. Использование необходимых источников.
8. Умение связать теорию с практикой.
9. Умение делать обобщения, выводы.

#### **Шкала оценивания контрольной работы и эссе**

<b>Оценка</b>	<b>Критерии выставления оценки</b>
Зачтено	Обучающийся должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.
Не зачтено	Обучающийся демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;

<sup>4</sup> Рубежный контроль знаний проводится для студентов очно-заочной формы обучения и оценивается по шкале «зачтено»/ «не зачтено»

	- неумение делать выводы по излагаемому материалу
--	---

### 7.6.3. Тестирование

#### Шкала оценивания

Оценка	Критерии выставления оценки
Отлично	Количество верных ответов в интервале: 71-100%
Хорошо	Количество верных ответов в интервале: 56-70%
Удовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 41-55%
Неудовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 0-40%
Зачтено	Количество верных ответов в интервале: 41-100%
Не зачтено	Количество верных ответов в интервале: 0-40%

### 7.7. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.

Качество знаний характеризуется способностью обучающегося точно, структурированно и уместно воспроизводить информацию, полученную в процессе освоения дисциплины, в том виде, в котором она была изложена в учебном издании или преподавателем.

Умения, как правило, формируются на занятиях семинарского типа. Задания, направленные на оценку умений, в значительной степени требуют от обучающегося проявления стереотипности мышления, т.е. способности выполнить работу по образцам, с которыми он работал в процессе обучения. Преподаватель же оценивает своевременность и правильность выполнения задания.

Навыки можно трактовать как автоматизированные умения, развитые и закрепленные осознанным самостоятельным трудом. Навыки формируются при самостоятельном выполнении обучающимися практико-ориентированных заданий, моделирующих решение им производственных и социокультурных задач в соответствующей области профессиональной деятельности, как правило, при выполнении домашних заданий, курсовых проектов (работ), научно-исследовательских работ, прохождении практик, при работе индивидуально или в составе группы и т.д.

Устный опрос - это процедура, организованная как специальная беседа преподавателя с группой обучающихся (фронтальный опрос) или с отдельными обучающимися (индивидуальный опрос) с целью оценки сформированности у них основных понятий и усвоения учебного материала. Устный опрос может использоваться как вид контроля и метод оценивания формируемых компетенций (как и качества их формирования) в рамках самых разных форм контроля, таких как: собеседование, коллоквиум, зачет, экзамен по дисциплине. Устный опрос (УО) позволяет оценить знания и кругозор обучающегося, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. УО обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя. Воспитательная функция УО имеет ряд важных аспектов: профессионально-этический и нравственный аспекты, дидактический (систематизация материала при ответе, лучшее запоминание материала при интеллектуальной концентрации), эмоциональный (радость от успешного прохождения собеседования) и др. Обучающая функция УО состоит в выявлении деталей, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными в ходе учебных занятий и при подготовке к зачёту или экзамену. УО обладает также мотивирующей функцией: правильно организованное собеседование, коллоквиум, зачет и экзамен могут стимулировать учебную деятельность студента, его участие в научной работе.

Тесты являются простейшей формой контроля, направленной на проверку владения терминологическим аппаратом, современными информационными технологиями и конкретными знаниями в области фундаментальных и прикладных дисциплин. Тест может предоставлять возможность выбора из перечня ответов (один или несколько правильных ответов).

Семинарские занятия. Основное назначение семинарских занятий по дисциплине – обеспечить глубокое усвоение обучающимися материалов лекций, прививать навыки самостоятельной работы с литературой, воспитывать умение находить оптимальные решения в условиях изменяющихся отношений, формировать современное профессиональное мышление обучающихся. На семинарских



занятиях преподаватель проверяет выполнение самостоятельных заданий и качество усвоения знаний, умений, определяет уровень сформированности компетенций.

Коллоквиум может служить формой не только проверки, но и повышения производительности труда студентов. На коллоквиумах обсуждаются отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса, обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий, а также рефераты, проекты и иные работы обучающихся.

Доклад, сообщение - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Контрольная работа - средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.

Профессионально-ориентированное эссе – это средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной профессионально-ориентированной проблеме.

Реферат - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Ситуационный анализ - это комплексный анализ ситуации, имевший место в реальной практике профессиональной деятельности специалистов. Комплексный анализ включает в себя следующие составляющие: причинно-следственный анализ (установление причин, которые привели к возникновению данной ситуации, и следствий ее развертывания), системный анализ (определение существенных предметно-содержательных характеристик, структуры ситуации, ее функций и др.), ценностно-мотивационный анализ (построение системы оценок ситуации, ее составляющих, выявление мотивов, установок, позиций действующих лиц); прогностический анализ (разработка перспектив развития событий по позитивному и негативному сценарию), рекомендательный анализ (выработка рекомендаций относительно поведения действующих лиц ситуации), программно-целевой анализ (разработка программ деятельности для разрешения данной ситуации).

Творческое задание – это частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения интегрировать знания различных научных областей, аргументировать собственную точку зрения, доказывать правильность своей позиции. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Деловая и/или ролевая игра - совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

«Круглый стол», дискуссия – интерактивные оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Занятие может проводить по традиционной (контактной) технологии, либо с использованием телекоммуникационных технологий.

Проект - конечный профессионально-ориентированный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

## **РАЗДЕЛ 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Освоение обучающимися учебной дисциплины предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров и практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения учебной дисциплины и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с настоящей рабочей программы учебной дисциплины. Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в электронной библиотечной системе Института. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа. С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку: знакомит с новым учебным материалом; разъясняет учебные элементы, трудные для понимания; систематизирует учебный материал; ориентирует в учебном процессе.

С этой целью: внимательно прочитайте материал предыдущей лекции; ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции; внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради; запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции; постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке; узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач занятия.

Самостоятельная работа. Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Подготовка к зачету, экзамену. К зачету, экзамену необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить учебную дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, приносят не слишком удовлетворительные результаты. При подготовке к зачету обратите внимание на защиту практических заданий на основе теоретического материала. При подготовке к экзамену по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры, иллюстрирующие теоретические положения.

### **8.1. Методические рекомендации по написанию эссе**

*Эссе* (от французского *essai* – опыт, набросок) – жанр научно-публицистической литературы, сочетающей подчеркнуто-индивидуальную позицию автора по конкретной проблеме.

Главными особенностями, которые характеризуют эссе, являются следующие положения:

- собственная позиция обязательно должна быть аргументирована и подкреплена ссылками на источники, авторитетные точки зрения и базироваться на фундаментальной науке. Небольшой объем (4–6 страниц), с оформленным списком литературы и сносками на ее использование;
- стиль изложения – научно-исследовательский, требующий четкой, последовательной и логичной системы доказательств; может отличаться образностью, оригинальностью, афористичностью, свободным лексическим составом языка;
- исследование ограничивается четкой, лаконичной проблемой с выявлением противоречий и разрешением этих противоречий в данной работе.

### **8.2. Методические рекомендации по использованию кейсов**

*Кейс-метод (Case study)* – метод анализа реальной ситуации, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений.

Кейс как метод оценки компетенций должен удовлетворять следующим требованиям:

- соответствовать четко поставленной цели создания;
- иметь междисциплинарный характер;
- иметь достаточный объем первичных и статистических данных;
- иметь соответствующий уровень сложности, иллюстрировать типичные ситуации, иметь актуальную проблему, позволяющую применить разнообразные методы анализа при поиске решения, иметь несколько решений.

Кейс-метод оказывает содействие развитию умения решать проблемы с учетом конкретных условий и при наличии фактической информации. Он развивает такие квалификационные характеристики, как способность к проведению анализа и диагностики проблем, умение четко формулировать и высказывать свою позицию, умение общаться, дискутировать, воспринимать и оценивать информацию, которая поступает в вербальной и невербальной форме.

### **8.3. Требования к компетентностно-ориентированным заданиям для демонстрации выполнения профессиональных задач**

Компетентностно-ориентированное задание – это всегда практическое задание, выполнение

которого нацелено на демонстрацию доказательств наличия у обучающихся общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, знаний, умений, необходимых для будущей профессиональной деятельности.

Компетентностно-ориентированные задания бывают разных видов:

- направленные на подготовку конкретного практико-ориентированного продукта (анализ документов, текстов, критика, разработка схем и др.);
- аналитического и диагностического характера, направленные на анализ различных аспектов и проблем;
- связанные с выполнением основных профессиональных функций (выполнение конкретных действий в рамках вида профессиональной деятельности, например, формулирование целей миссии, и т. п.).

## **РАЗДЕЛ 9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### ***Основная литература<sup>5</sup>***

1. Войтина, Ю. М. Теория организации : учебное пособие / Ю. М. Войтина. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 115 с. — ISBN 978-5-4486-0457-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79817.html>

### ***Дополнительная литература<sup>6</sup>***

1. Егорова, Т. И. Основы менеджмента / Т. И. Егорова ; под редакцией А. Я. Волкова. — Москва, Ижевск : Институт компьютерных исследований, 2019. — 136 с. — ISBN 978-5-4344-0633-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/91975.html>

2. Шарипов, Ф. В. Психологические основы менеджмента : учебное пособие / Ф. В. Шарипов. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 298 с. — ISBN 978-5-9908055-7-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/59225.html>

***Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине: интернет-ресурсы, современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы***

#### **Интернет-ресурсы**

URL: <http://www.consultant.ru> – справочная правовая система «КонсультантПлюс»

URL: <http://psychology.net.ru> – база профессиональных данных «Мир психологии»

URL: <http://www.childpsy.ru> – база профессиональных данных «Детский психолог».

URL: <http://www.pedagogic.mgou.ru> – ресурсы образования.

URL: <http://www.dictionary.fio.ru> – педагогический словарь.

URL: <http://www.koob.ru> – полнотекстовая литература по педагогике и психологии.

URL: <http://www.bookar.ru> – интернет-библиотека по гуманитарным наукам.

URL: <http://www.nspu.net> – портал дополнительного образования.

URL: <http://www.pedlib.ru/> – электронная педагогическая библиотека

#### **Информационно-справочные и поисковые системы**

Справочная правовая система «КонсультантПлюс»: <http://www.con-sultant.ru>

#### **Современные профессиональные базы данных**

URL: <http://www.edu.ru/> – библиотека федерального портала «Российское образование»

URL: <http://www.prlib.ru> – Президентская библиотека

URL: <http://www.rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека

URL: <http://elibrary.rsl.ru/> – сайт Российской государственной библиотеки (раздел «Электронная библиотека»)

URL: <http://elib.gnpbu.ru/> – сайт Научной педагогической электронной библиотеки им. К.Д. Ушинского

***Комплект лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства***

---

<sup>5</sup> Из ЭБС института

<sup>6</sup> Из ЭБС института

## **Комплект лицензионного программного обеспечения**

Microsoft Open Value Subscription для решений Education Solutions № Tr000544893 от 21.10.2020 г. MDE Windows, Microsoft Office и Office Web Apps. (срок действия до 01.11.2022 г.)

Антивирусное программное обеспечение ESET NOD32 Antivirus Business Edition договор № Tr000546600 от 27.10.2020 г. (срок действия до 01.11.2022 г.)

Программное обеспечение «Мираполис» система вебинаров - Лицензионный договор 244/09/16-к от 15.09.2016 (срок действия до 14.03.2022 г.)

Электронная информационно-образовательная среда «1С: Университет» договор от 10.09.2018 г. №ПРКТ-18281 (бессрочно)

Информационная система «ПервыйБит» сублицензионный договор от 06.11.2015 г. №009/061115/003 (бессрочно)

Система тестирования Indigo лицензионное соглашение (Договор) от 08.11.2018 г. №Д-54792 (бессрочно)

Информационно-поисковая система «Консультант Плюс» - договор МИ-Э-ОВ-79717-5612017 от 28.12.2016, Дополнительное соглашение №4 от 12.10.2020 к договору МИ-Э-ОВ-79717-5612017 от 28.12.2016 (срок действия до 31.12.2021 г.)

Информационно-поисковая система «Консультант Плюс» - договор об информационно поддержке от 26.12.2014, (бессрочно)

Электронно-библиотечная система IPRBOOKS лицензионный договор от 01.09.2021 г. №8234/21С (срок действия до 31.08.2024 г.)

Научная электронная библиотека eLIBRARY лицензионный договор от 27.01.2021 г. №SIO-3079/2021 (срок действия до 27.01.2022 г.)

## **Свободно распространяемое программное обеспечение**

Комплект онлайн сервисов GNU ImageManipulationProgram, свободно распространяемое программное обеспечение

### ***Программное обеспечение отечественного производства:***

Программное обеспечение «Мираполис» система вебинаров - Лицензионный договор 244/09/16-к от 15.09.2016 (срок действия до 14.03.2022 г.)

Электронная информационно-образовательная среда «1С: Университет» договор от 10.09.2018 г. №ПРКТ-18281 (бессрочно)

Информационная система «ПервыйБит» сублицензионный договор от 06.11.2015 г. №009/061115/003 (бессрочно)

Система тестирования Indigo лицензионное соглашение (Договор) от 08.11.2018 г. №Д-54792 (бессрочно)

Информационно-поисковая система «Консультант Плюс» - договор МИ-Э-ОВ-79717-5612017 от 28.12.2016, Дополнительное соглашение №4 от 12.10.2020 к договору МИ-Э-ОВ-79717-5612017 от 28.12.2016 (срок действия до 31.12.2021 г.)

Информационно-поисковая система «Консультант Плюс» - договор об информационно поддержке от 26.12.2014, (бессрочно)

Электронно-библиотечная система IPRBOOKS лицензионный договор от 01.09.2021 г. №8234/21С (срок действия до 31.08.2024 г.)

Научная электронная библиотека eLIBRARY лицензионный договор от 27.01.2021 г. №SIO-3079/2021 (срок действия до 27.01.2022 г.)

## **РАЗДЕЛ 10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА**

Для изучения учебной дисциплины в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы используются:

**Учебная аудитория для занятий лекционного типа** оснащена специализированной мебелью (столы, стулья, доска аудиторная), стол преподавателя, стул преподавателя, наглядные пособия, доска аудиторная маркерная); техническими средствами обучения (персональный компьютер – 1 шт., с выходом к сети «Интернет» и доступом в Электронную информационно-образовательную среду организации; мультимедийное оборудование (проектор – 1 шт., экран – 1 шт.).

**Учебная аудитория для занятий семинарского типа** оснащена специализированной мебелью (столы, стулья, доска аудиторная), стол преподавателя, стул преподавателя, наглядные пособия, доска аудиторная маркерная); техническими средствами обучения (персональный компьютер – 1 шт., с выходом к сети «Интернет» и доступом в Электронную информационно-образовательную среду организации; мультимедийное оборудование (проектор – 1 шт., экран – 1 шт.).

**Помещения для самостоятельной работы обучающихся:**

Кабинет для самостоятельной работы обучающихся (каб. №309):

Оборудование кабинета: мебель аудиторная (столы, стулья), персональные компьютеры с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в Электронную информационно-образовательную среду организации 11 шт.

Кабинет для самостоятельной работы обучающихся (каб. №104):

Оборудование кабинета: мебель аудиторная (столы, стулья), персональные компьютеры с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в Электронную информационно-образовательную среду организации 10 шт.