

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 11.03.2025 10:53:32
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032ac157e839d78ec1c5bb215eb89c29ab1cd7435185447



Образовательное частное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

УТВЕРЖДАЮ:
Декан
факультета психологии
_____/А.Н. Веракса/
«10» июня 2024 г

Рабочая программа дисциплины
Организационная психология

Укрупненная группа специальностей
37.00.00 Психологические науки

Направление подготовки 37.03.01 Психология
(уровень бакалавриат)

Направленность (профиль):
«Специальная психология»

Формы обучения: очная, очно-заочная

Москва

Рабочая программа дисциплины «Организационная психология». Направление подготовки [37.03.01](#) Психология, направленность (профиль): «Специальная психология» / сост. Н.И. Никитина. – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова. – 49 с.

Рабочая программа дисциплины «Организационная психология» 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: | <u>доктор педагогических наук, профессор, Н.И. Никитина.</u> <u>Лебедева Наталья Васильевна, кандидат</u> |
| Ответственный рецензент: | <u>психологических наук, доктор педагогических наук,</u> <u>профессор РЭУ им. Г.В. Плеханова, ведущий эксперт в</u> <u>области психологии социальной работы</u> <i>(Ф.И.О., уч. степень, уч. звание, должность)</i> |

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании факультета психологии от 10.06.2024 протокол № 7.

Заведующий кафедрой _____ / _____ /к.п.н., доцент Басангова Б.М.
(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

| Код компетенции | Формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции (для планирования результатов обучения по элементам образовательной программы и соответствующих оценочных средств) |
|-----------------|---|--|
| УК-3 | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | <p>ИУК-3.1. Знает теоретические основы командной работы, психологию лидерства; теоретические основы социального взаимодействия</p> <p>ИУК-3.2. 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</p> <p>ИУК-3.3. 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> |
| ОПК-8 | Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры | <p>ИОПК-8.1. Знает теоретические и методические основы администрирования, управления персоналом, методики профилактики и разрешения конфликтов в трудовом коллективе</p> <p>ИОПК-8.2. Умеет выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры; умеет вести необходимый документооборот</p> <p>ИОПК-8.3. Владеет опытом практических действий в сфере выполнения своих профессиональных функций в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</p> |
| ПК-3 | Способен осуществлять подготовку и заключение договора об оказании консультационной психологической помощи | <p>Знать:</p> <p>Конституцию Российской Федерации</p> <p>Гражданское, семейное, трудовое, административное право в объеме, необходимом для профессиональной деятельности</p> <p>Нормативно-правовые документы, регламентирующие профессиональную деятельность в сфере психологического консультирования</p> <p>Требования по защите персональных данных при обработке информации</p> <p>Структуру и содержание договора об оказании консультационной психологической помощи и порядок действий по его заключению</p> <p>Правила и порядок ведения делопроизводства и электронного документооборота, порядок и сроки представления отчетности</p> <p>Современные средства информационно-коммуникационных</p> |

| Код компетенции | Формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции (для планирования результатов обучения по элементам образовательной программы и соответствующих оценочных средств) |
|-----------------|--|--|
| | | <p>технологий и необходимые компьютерные программы</p> <p>Уметь:</p> <p>Выявлять приоритетные темы психологического консультирования</p> <p>Применять методы обработки информации, полученной в ходе подготовки к психологическому обследованию</p> <p>Владеть:</p> <p>Навыками оформления договора об оказании консультационной психологической помощи</p> <p>Навыками ведения документации и служебной переписки в соответствии с требованиями локальных нормативных актов</p> <p>Навыками применения в работе необходимых компьютерных программ, информационно-коммуникационных технологий, систем онлайн-консультирования</p> |
| ПК-5 | Способен проводить психологическую диагностику граждан, обработку полученной информации и подбор форм, методов консультирования и способа организации консультаций | <p>Знать:</p> <p>Требования по защите персональных данных при обработке информации</p> <p>Основные понятия и положения общей психологии и психологии личности, возрастной психологии и психологии развития</p> <p>Основные понятия и положения психодиагностики</p> <p>Основные понятия и положения психологии труда, организационной психологии и психологии управления</p> <p>Психодиагностические методы, предназначенные для диагностики интересов, склонностей, способностей, особенностей личности и профессионально важных качеств</p> <p>Методы диагностики стресса, трудностей социальной, профессиональной и личностной адаптации</p> <p>Методы анализа деятельности профессионала на личностно-мотивационном, компетентно-целевом, информационном, структурно-функциональном и индивидуально-психологическом уровнях</p> <p>Уметь:</p> <p>Подбирать и применять комплекс диагностических методик для проведения психологического обследования граждан и трудовых коллективов в соответствии с содержанием их психологических проблем и целями психологического консультирования</p> <p>Соблюдать конфиденциальность в отношении полученной информации</p> <p>Использовать в работе психологические тесты и опросники для диагностики профессионально важных качеств граждан</p> <p>Владеть:</p> <p>Навыками использования методов наблюдения, собеседования, письменного опроса, анкетирования, изучения документов, дискуссии по проблематике для экспресс-анализа ситуации и определения направлений работы психолога-консультанта</p> <p>Навыками применения в работе необходимых компьютерных программ, информационно-коммуникационных технологий, систем онлайн-консультирования</p> |
| ПК-6 | Способен проводить комплекс мероприятий по психологическому обследованию трудового коллектива и обобщение полученной информации | <p>Знать:</p> <p>Основные понятия и положения социальной психологии</p> <p>Основные понятия и положения психодиагностики</p> <p>Основные понятия и положения психологии труда, организационной психологии и психологии управления</p> <p>Основные понятия и положения психологии управления конфликтами</p> <p>Типы организационных структур и стадии развития организаций</p> <p>Методы исследования социально-психологического климата в трудовых коллективах</p> <p>Психологические проблемы межличностных отношений в трудовых коллективах и методы их выявления</p> <p>Психодиагностические методы, предназначенные для диагностики интересов, склонностей, способностей, особенностей личности и профессионально важных качеств</p> <p>Методы диагностики стресса, трудностей социальной, профессиональной и личностной адаптации</p> <p>Методы обработки информации (количественной и качественной), полученной в процессе проведения психологического обследования</p> |

| Код компетенции | Формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции (для планирования результатов обучения по элементам образовательной программы и соответствующих оценочных средств) |
|-----------------|---|---|
| | | <p>Правила и порядок ведения делопроизводства и электронного документооборота, порядок и сроки представления отчетности</p> <p>Современные средства информационно-коммуникационных технологий и необходимые компьютерные программы</p> <p>Уметь:</p> <p>Подбирать и применять комплекс диагностических методик для проведения психологического обследования граждан и трудовых коллективов в соответствии с содержанием их психологических проблем и целями психологического консультирования</p> <p>Соблюдать конфиденциальность в отношении полученной информации</p> <p>Выявлять психологические факторы, влияющие на трудовую деятельность работников трудового коллектива</p> <p>Применять методы выявления психологических проблем граждан, обратившихся за консультационной психологической помощью, обусловленных психотравмирующими воздействиями</p> <p>Применять методы изучения социально-психологического климата в трудовом коллективе</p> <p>Использовать в работе психологические тесты и опросники для диагностики профессионально важных качеств граждан</p> <p>Владеть:</p> <p>Навыками использования методов наблюдения, собеседования, письменного опроса, анкетирования, изучения документов, дискуссии по проблематике для экспресс-анализа ситуации и определения направлений работы психолога-консультанта</p> <p>Навыками применения в работе необходимых компьютерных программ, информационно-коммуникационных технологий, систем онлайн-консультирования</p> |
| ПК-7 | . Способен проводить комплекс мероприятий по психологическому обследованию команд | <p>Знать:</p> <p>Основные понятия и положения социальной психологии</p> <p>Основные понятия и положения психодиагностики</p> <p>Основные понятия и положения психологии труда, организационной психологии и психологии управления</p> <p>Основные понятия и положения психологии управления конфликтами</p> <p>Методы исследования уровня развития команд</p> <p>Методы диагностики стресса, трудностей социальной, профессиональной и личностной адаптации</p> <p>Психологические проблемы межличностных отношений в трудовых коллективах и методы их выявления</p> <p>Психодиагностические методы, предназначенные для диагностики интересов, склонностей, способностей, особенностей личности и профессионально важных качеств</p> <p>Методы обработки информации (количественной и качественной), полученной в процессе проведения психологического обследования</p> <p>Правила и порядок ведения делопроизводства и электронного документооборота, порядок и сроки представления отчетности</p> <p>Современные средства информационно-коммуникационных технологий и необходимые компьютерные программы</p> <p>Уметь:</p> <p>Подбирать и применять комплекс диагностических методик для проведения психологического обследования граждан и трудовых коллективов в соответствии с содержанием их психологических проблем и целями психологического консультирования</p> <p>Соблюдать конфиденциальность в отношении полученной информации</p> <p>Применять методы выявления психологических проблем граждан, обратившихся за консультационной психологической помощью, обусловленных психотравмирующими воздействиями</p> <p>Применять методы изучения уровня развития команд</p> <p>Использовать в работе психологические тесты и опросники для диагностики профессионально важных качеств граждан</p> <p>Владеть:</p> <p>Навыками использования методов наблюдения, собеседования, письменного опроса, анкетирования, изучения документов, дискуссии</p> |

| Код компетенции | Формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции (для планирования результатов обучения по элементам образовательной программы и соответствующих оценочных средств) |
|-----------------|--|---|
| | | <p>по проблематике для экспресс-анализа ситуации и определения направлений работы психолога-консультанта</p> <p>Навыками применения в работе необходимых компьютерных программ, информационно-коммуникационных технологий, систем онлайн-консультирования</p> |
| ПК-8 | <p>Способен проводить комплекс мероприятий по психологическому анализу деятельности профессионала на личностно-мотивационном, компетентно-целевом, информационном, структурно-функциональном и индивидуально-психологическом уровнях</p> | <p>Знать:</p> <p>Психодиагностические методы, предназначенные для диагностики интересов, склонностей, способностей, особенностей личности и профессионально важных качеств</p> <p>Методы диагностики стресса, трудностей социальной, профессиональной и личностной адаптации</p> <p>Методы анализа деятельности профессионала на личностно-мотивационном, компетентно-целевом, информационном, структурно-функциональном и индивидуально-психологическом уровнях</p> <p>Методы диагностики стресса, трудностей социальной, профессиональной и личностной адаптации</p> <p>Методы обработки информации (количественной и качественной), полученной в процессе проведения психологического обследования</p> <p>Правила и порядок ведения делопроизводства и электронного документооборота, порядок и сроки представления отчетности</p> <p>Современные средства информационно-коммуникационных технологий и необходимые компьютерные программы</p> <p>Уметь:</p> <p>Подбирать и применять комплекс диагностических методик для проведения психологического обследования граждан и трудовых коллективов в соответствии с содержанием их психологических проблем и целями психологического консультирования</p> <p>Соблюдать конфиденциальность в отношении полученной информации</p> <p>Применять методы выявления психологических проблем граждан, обратившихся за консультационной психологической помощью, обусловленных психотравмирующими воздействиями</p> <p>Применять методы анализа деятельности профессионала на личностно-мотивационном, компетентно-целевом, информационном, структурно-функциональном и индивидуально-психологическом уровнях</p> <p>Использовать в работе психологические тесты и опросники для диагностики профессионально важных качеств граждан</p> <p>Владеть:</p> <p>Навыками использования методов наблюдения, собеседования, письменного опроса, анкетирования, изучения документов, дискуссии по проблематике для экспресс-анализа ситуации и определения направлений работы психолога-консультанта</p> <p>Навыками применения в работе необходимых компьютерных программ, информационно-коммуникационных технологий, систем онлайн-консультирования</p> |
| ПК-13 | <p>Способен составлять заключения по результатам психологического обследования</p> | <p>Знать:</p> <p>Основные понятия и положения общей психологии и психологии личности, возрастной психологии и психологии развития</p> <p>Основные понятия и положения социальной психологии</p> <p>Основные понятия и положения психодиагностики</p> <p>Основные понятия и положения психологии труда, организационной психологии и психологии управления</p> <p>Основные понятия и положения клинической психологии и психологии зависимостей</p> <p>Основные понятия и положения психологии семьи и семейных отношений, психологические проблемы современной семьи</p> <p>Основные понятия и положения психологии управления конфликтами</p> <p>Факторы, условия возникновения, виды и негативные последствия психологических травм</p> <p>Методы анализа деятельности профессионала на личностно-мотивационном, компетентно-целевом, информационном, структурно-функциональном и индивидуально-психологическом уровнях</p> <p>Правила и порядок ведения делопроизводства и электронного документооборота, порядок и сроки представления отчетности</p> |

| Код компетенции | Формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции (для планирования результатов обучения по элементам образовательной программы и соответствующих оценочных средств) |
|-----------------|---|---|
| | | <p>Современные средства информационно-коммуникационных технологий и необходимые компьютерные программы</p> <p>Уметь:</p> <p>Соблюдать конфиденциальность в отношении полученной информации</p> <p>Выявлять основные факторы, влияющие на мотивацию граждан, обратившихся за консультационной психологической помощью, в соответствии с целями психологического консультирования</p> <p>Применять методы обработки информации, полученной в ходе подготовки к психологическому обследованию</p> <p>Владеть:</p> <p>Навыками анализа результатов психологического обследования</p> <p>Навыками применения в работе необходимых компьютерных программ, информационно-коммуникационных технологий, систем онлайн-консультирования</p> <p>Навыками ведения документации и служебной переписки в соответствии с требованиями локальных нормативных актов</p> |
| ПК-21 | Способен осуществлять оценку и обеспечение психологической безопасности граждан в процессе проведения мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи | <p>Знать:</p> <p>Нормативно-правовые документы, регламентирующие профессиональную деятельность в сфере психологического консультирования</p> <p>Теорию процесса психологического консультирования и методы психологического консультирования</p> <p>Требования, предъявляемые к условиям и особенностям проведения консультативной беседы</p> <p>Приемы индивидуального, группового, семейного психологического консультирования и специфику их применения</p> <p>Способы обеспечения психологической безопасности граждан, обратившихся за консультационной психологической помощью, и трудовых коллективов</p> <p>Современные средства информационно-коммуникационных технологий и необходимые компьютерные программы</p> <p>Уметь:</p> <p>Соблюдать психологическую безопасность гражданина, обратившегося за получением консультационной психологической помощи, в процессе проведения мероприятий</p> <p>Владеть:</p> <p>Навыками ведения документации и служебной переписки в соответствии с требованиями локальных нормативных актов</p> |
| ПК-26 | Способен осуществлять оценку промежуточных результатов реализации мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи | <p>Знать:</p> <p>Нормативно-правовые документы, регламентирующие профессиональную деятельность в сфере психологического консультирования</p> <p>Требования по защите персональных данных при обработке информации</p> <p>Основные понятия и положения супервизионной деятельности психолога</p> <p>Методы обработки информации (количественные и качественные), полученной в процессе психологического консультирования граждан и трудовых коллективов</p> <p>Современные средства информационно-коммуникационных технологий и необходимые компьютерные программы</p> <p>Правила и порядок ведения делопроизводства и ЭДО, порядок и сроки представления отчетности</p> <p>Уметь:</p> <p>Анализировать результаты реализации мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи гражданам и трудовым коллективам</p> <p>Соблюдать конфиденциальность в отношении полученной информации</p> <p>Владеть:</p> <p>Навыками применения методов обработки информации (количественной и качественной), полученной в процессе реализации мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи</p> |

| Код компетенции | Формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции (для планирования результатов обучения по элементам образовательной программы и соответствующих оценочных средств) |
|-----------------|--|---|
| | | помощи гражданам и трудовым коллективам |
| ПК-28 | Способен обрабатывать информацию, полученную в процессе проведения мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи | <p>Знать:</p> <p>Нормативно-правовые документы, регламентирующие профессиональную деятельность в сфере психологического консультирования</p> <p>Требования по защите персональных данных при обработке информации</p> <p>Методы обработки информации (количественные и качественные), полученной в процессе психологического консультирования граждан и трудовых коллективов</p> <p>Современные средства информационно-коммуникационных технологий и необходимые компьютерные программы</p> <p>Правила и порядок ведения делопроизводства и ЭДО, порядок и сроки представления отчетности</p> <p>Уметь:</p> <p>Анализировать результаты реализации мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи гражданам и трудовым коллективам</p> <p>Соблюдать конфиденциальность в отношении полученной информации</p> <p>Владеть:</p> <p>Навыками ведения документации и служебной переписки в соответствии с требованиями локальных нормативных актов</p> <p>Навыками применения в работе компьютерных программ, информационно-коммуникационные технологии, системы онлайн-консультирования</p> <p>Навыками применения методов обработки информации (количественной и качественной), полученной в процессе реализации мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи гражданам и трудовым коллективам</p> |

Раздел 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационная психология» изучается в 8 семестре, относится к Блоку Б.1 «Дисциплины (модули)», «Часть, формируемая участниками образовательных отношений».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е.

Раздел 4. Объем (трудоемкость) дисциплины (общая, по видам учебной работы, видам промежуточной аттестации)

Трудоемкость дисциплины и виды учебной нагрузки

на очной форме обучения

| Семестр 8 | | | | | | | | | | |
|-----------|-------|--------|----------------------|----------------------|----------|-------------------------|---|------------------------|------------------|------------------------------------|
| з.е. | Итого | Лекции | Лабораторные занятия | Практические занятия | Семинары | Курсовое проектирование | Самостоятельная работа под руководством преподавателя | Самостоятельная работа | Текущий контроль | Контроль, промежуточная аттестация |
| 3 | 108 | 20 | | 20 | | | | 64 | 4 | экзамен |

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

| Семестр 9 | | | | | | | | | | |
|-----------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|-----------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | |
|------|-------|--------|----------------------|----------------------|----------|-------------------------|---|------------------------|------------------|------------------------------------|
| з.е. | Итого | Лекции | Лабораторные занятия | Практические занятия | Семинары | Курсовое проектирование | Самостоятельная работа под руководством преподавателя | Самостоятельная работа | Текущий контроль | Контроль, промежуточная аттестация |
| 3 | 108 | 16 | - | 16 | - | - | - | 72 | 4 | 36 зачет |

**Тематический план дисциплины
очная форма обучения**

| Разделы / Темы | Контактная работа | | | Часы СР на подготовку кур.р. | Иная СР | Контроль | Всего часов | |
|--|--------------------------|---------------------------|-------------|------------------------------|-----------|----------|-------------|----------------------------|
| | Занятия лекционного типа | Занятия семинарского типа | | | | | | Контактная работа по кур.р |
| | | Лаб.р | Прак. /сем. | | | | | |
| 8 семестр | | | | | | | | |
| РАЗДЕЛ 1. Теоретические основы организационной психологии | | | | | | | | |
| Тема 1.1. Введение в организационную психологию | | | | | | | | |
| Тема 1.2. Теории организации | | | | | | | | |
| РАЗДЕЛ 2. Управление персоналом в современной организации | | | | | | | | |
| Тема 2.1. Коммуникации в организации и их значение | | | | | | | | |
| Тема 2.2. Стимулирование эффективной деятельности работников в организации | | | | | | | | |
| РАЗДЕЛ 3. Основы группового поведения | | | | | | | | |
| Тема 3.1. Группы в организациях | | | | | | | | |
| Тема 3.2. Управление конфликтами в организации | | | | | | | | |
| РАЗДЕЛ 4. Психологические основы менеджмента | | | | | | | | |
| Тема 4.1. Стили руководства организацией | | | | | | | | |
| Тема 4.2. Организационная культура | | | | | | | | |
| Экзамен | | | | | | | | |
| Итого | 20 | | 20 | | 64 | 4 | 108 | |

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 | | | | | | |
| | | Лаб.р | Прак. /сем. | | | | | |
| 9 семестр | | | | | | | | |
| РАЗДЕЛ 1. Теоретические основы организационной психологии | | | | | | | | |
| Тема 1.1. Введение в организационную психологию | | | | | | | | |
| Тема 1.2. Теории организации | | | | | | | | |
| РАЗДЕЛ 2. Управление персоналом в современной организации | | | | | | | | |
| Тема 2.1. Коммуникации в организации и их значение | | | | | | | | |
| Тема 2.2. Стимулирование эффективной деятельности работников в организации | | | | | | | | |
| РАЗДЕЛ 3. Основы группового поведения | | | | | | | | |
| Тема 3.1. Группы в организациях | | | | | | | | |
| Тема 3.2. Управление конфликтами в организации | | | | | | | | |
| РАЗДЕЛ 4. Психологические основы менеджмента | | | | | | | | |
| Тема 4.1. Стили руководства организацией | | | | | | | | |
| Тема 4.2. Организационная культура | | | | | | | | |
| Экзамен | | | | | | | | |
| Итого | 16 | - | 16 | - | - | 72 | 4 | 108 |

СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

| № п/п | Наименование разделов и тем дисциплины | Содержание темы |
|--|---|---|
| РАЗДЕЛ 1. Теоретические основы организационной психологии | | |
| 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> |
| РАЗДЕЛ 2. Управление персоналом в современной организации | | |
| 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. МакГреггор, 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> |
| РАЗДЕЛ 3. Основы группового поведения | | |
| 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> |
| РАЗДЕЛ 4. Психологические основы менеджмента | | |
| 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. 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> |

Занятия семинарского типа (Практические занятия)

Общие рекомендации по подготовке к практическим 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.

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.

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.

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).

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.

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.

Тема № 4.1. Стили руководства организацией

Семинары

Вопросы для обсуждения:

1. Человеческий 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. Стили 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.

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).

Раздел 5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Наряду с чтением лекций и проведением семинарских занятий неотъемлемым элементом учебного процесса является *самостоятельная работа*. При самостоятельной работе достигается конкретное усвоение учебного материала, развиваются теоретические способности, столь важные для успешной подготовки и защиты выпускной работы бакалавра. Формы самостоятельной работы обучаемых могут быть разнообразными. Самостоятельная работа включает: изучение литературы, веб-ресурсов, оценку, обсуждение и рецензирование публикуемых статей; ответы на контрольные вопросы; решение задач; самотестирование. Выполнение всех видов самостоятельной работы увязывается с изучением конкретных тем.

Самостоятельная работа

| Наименование разделов, тем | Используемые образовательные технологии |
|--|--|
| РАЗДЕЛ 1. Теоретические основы организационной психологии Тема 1.1. Введение в организационную психологию Тема 1.2. Теории организации | усвоение изучаемого материала по рекомендуемой учебной, учебно- методической и научной литературе и/или по конспекту лекции; - выполнение устных упражнений; - выполнение письменных упражнений и практических работ; - выполнение творческих работ; - участие в проведении научных экспериментов, исследований; |
| РАЗДЕЛ 2. Управление персоналом в современной организации Тема 2.1. Коммуникации в организации и их значение Тема 2.2. Стимулирование эффективной деятельности работников в организации | усвоение изучаемого материала по рекомендуемой учебной, учебно- методической и научной литературе и/или по конспекту лекции; - выполнение устных упражнений; - выполнение письменных упражнений и практических работ; - выполнение творческих работ; - участие в проведении научных экспериментов, исследований; |
| РАЗДЕЛ 3. Основы группового поведения Тема 3.1. Группы в организациях Тема 3.2. Управление конфликтами в организации | усвоение изучаемого материала по рекомендуемой учебной, учебно- методической и научной литературе и/или по конспекту лекции; - выполнение устных упражнений; - выполнение письменных упражнений и практических работ; - выполнение творческих работ; |

| | |
|---|--|
| | - участие в проведении научных экспериментов, исследований; |
| РАЗДЕЛ 4. Психологические основы менеджмента Тема 4.1. Стили руководства организацией Тема 4.2. Организационная культура | усвоение изучаемого материала по рекомендуемой учебной, учебно- методической и научной литературе и/или по конспекту лекции; - выполнение устных упражнений; - выполнение письменных упражнений и практических работ; - выполнение творческих работ; - участие в проведении научных экспериментов, исследований; |

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».

5.1. Примерная тематика эссе¹

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).
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 организационное 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.

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

32. Дайте общую характеристику 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.).

5.2. Примерный перечень тем докладов/рефератов ²

3

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

5.3. Примерная тематика контрольных работ

Тема контрольной работы

Ссылка на источник

Примерный перечень тем контрольных работ:

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

³ Перечень тем докладов/рефератов не является исчерпывающим. Обучающийся может выбрать иную тему по согласованию с преподавателем.

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 6. Оценочные и методические материалы по образовательной программе (фонд оценочных средств) для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

6.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине

В процессе освоения учебной дисциплины для оценивания сформированности требуемых компетенций используются оценочные материалы (фонды оценочных средств), представленные в таблице

| Индикаторы компетенций в соответствии с основной образовательной программой | Типовые вопросы и задания | Примеры тестовых заданий |
|--|---|---|
| УК-3 | | |
| ИУК-3.1. | П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины | П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины |
| ИУК-3.2. | П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины | П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины |
| ИУК-2.3. | П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины | П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины |
| ОПК-8 Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии | | |
| ОПК-8 | П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины | П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины |
| ОПК-8 | П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины | П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины |
| ОПК-8 | П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины | П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины |
| ПК- 3 Способен осуществлять подготовку и заключение договора об оказании консультационной психологической помощи | | |
| ПК- 3 | П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины | П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины |
| ПК- 3 | П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины | П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины |
| ПК- 3 | П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины | П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины |
| ПК-4 | | |
| ПК-4 | П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины | П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины |
| ПК-4 | П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины | П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины |
| ПК-5 | | |
| ПК-5 | П. 6.2 настоящей рабочей программы дисциплины | П. 6.3 настоящей рабочей программы дисциплины |

6.2. Типовые вопросы и задания

Перечень вопросов

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

9. Структура организационной культуры состоит из уровней:

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

6.3. Примерные тестовые задания

Полный банк тестовых заданий для проведения компьютерного тестирования находятся в электронной информационной образовательной среде и включает более 60 заданий из которых в случайном порядке формируется тест, состоящий из 20 заданий.

| Компетенции | Типовые вопросы и задания |
|-------------|---|
| УК-3 | <p>Организация –это...</p> <p>А) бесструктурное скопление людей, лишенных ясно осознаваемой общности целей, но взаимно связанных сходством эмоционального состояния и общим объектом внимания.</p> <p>Б) основной институт политической системы общества, осуществляющий управление обществом, охрану его экономических и социальных структур</p> <p>В) сознательно координированная социальная группа с определенными границами, функционирующая на постоянной основе для достижения общей цели.</p> <p>2 К классической теории управления людьми и процессами организаций НЕ относится теория:</p> <p>А) М. Вебер</p> <p>Б) Д. МакГрегор</p> <p>В) Ф. Тейлор</p> <p>Г) А. Файоль</p> <p>3 Автором ситуативной теории управления людьми и процессами организаций является:</p> |

| | |
|---------------------|---|
| | <p>А) Э.Мейо Б) Л. Урвик В) Д. МакГрегор Г) Дж. Вудворт</p> |
| <p>ОПК-8</p> | <p>1. Поле организационного поведения включает факторы:</p> <p>А) <u>людей, организационные структуры, технологии и внешнюю среду организации;</u></p> <p>Б) людей, рабочие группы, подразделения;</p> <p>В) людей, организационные структуры, руководителей;</p> <p>Г) внутреннюю среду организации, рабочие группы, персонал.</p> <p>Пояснение: Природа организации формируется в процессе взаимодействия различных сил, многообразие видов которых может быть классифицировано по четырем направлениям – <i>люди, организационные структуры, технологии и внешняя среда</i>, в которой действует данная организация. [Ньюстром Д. Основы организационного поведения].</p> <p>2. Под организационным поведением понимают:</p> <p>А) поведение людей в организации;</p> <p>Б) <u>систематический научный анализ поведения индивидов, групп, организаций;</u></p> <p>В) поведение людей в рабочих группах;</p> <p>Г) деятельность организации в целом.</p> <p>Пояснение: <i>Организационное поведение (ОП)</i> представляет собой отрасль знаний, сущность которой состоит в систематическом и научном анализе поведения отдельных личностей, групп, организаций с целью понимания, прогнозирования и улучшения показателей работы индивидуумов и, в конечном итоге, организаций, частью которых они являются. [Подопригора М. Г. Организационное поведение].</p> <p>3. Что такое модели организационного поведения?</p> <p>А) Это правила поведения в организации;</p> <p>Б) <u>Это системы убеждений, которые определяют деятельность руководителя в конкретной компании;</u></p> <p>В) Это организационные структуры;</p> <p>Г) Это планирование деятельности организации.</p> |

| | |
|--------------------|--|
| | <p>Пояснение: <i>Модели организационного поведения</i> – это доминирующие в мышлении руководства системы убеждений, определяющие действия менеджеров данной организации. [Подопригора М. Г. Организационное поведение].</p> |
| <p>ПК-3</p> | <p>4. Выберите ответ, соответствующий определению:</p> <p>«Имплицитная теория личности, в соответствии с которой человек рассматривается как ленивый, безынициативный, не амбициозный, безразличный к организационным нуждам и нуждающийся в постоянном контроле, чтобы обеспечить удовлетворительных показателей труда»</p> <p>А) <u>Теория «Х»;</u></p> <p>Б) Теория «У»;</p> <p>В) Модель опеки;</p> <p>Г) Организационное поведение.</p> <p>5. Стил ь руководства – это:</p> <p>А) процесс управления группой людей, осуществляемой руководителем как посредником между социальной властью и членами общности на основе правовых полномочий;</p> <p>Б) <u>обобщенные виды поведения руководителя в отношении с подчиненными в процессе достижения поставленных целей;</u></p> <p>В) отношения доминирования и подчинения;</p> <p>Г) влияние, которым пользуется руководитель.</p> <p>6. Американские ученые Дж. Фрэнч и Б. Рейвен выделили основные формы власти:</p> <p>А) <u>власть принуждения, вознаграждения, традиционная, экспертная, эталонная;</u></p> <p>Б) харизматическая, статусная, личностная, лидерская;</p> <p>В) власть личности, должности, полномочий, ответственности;</p> <p>Г) власть традиционная (законная) и нетрадиционная (психологическая).</p> |
| <p>ПК-4</p> | <p>7. Выделяют следующие виды приверженности работника организации:</p> <p>А) <u>аффективную, поведенческую, нормативную;</u></p> |

| | |
|--------------------|---|
| | <p>Б) высокую, среднюю, низкую;</p> <p>В) актуальную, потенциальную, реальную;</p> <p>Г) организационную, групповую, личную.</p> <p><i>поведенческую</i>, обусловленную приверженностью организации и продолжительностью (стажем) работы на предприятии («продолжительная лояльность»); <i>аффективную</i> (эмоциональная приверженность, преданность); <i>нормативную</i> (приверженность). [Подопригора М. Г. Организационное поведение].</p> <p>8. Основными компонентами трудового потенциала работника являются:</p> <p>А) профессиональные знания, умения, навыки;</p> <p>Б) трудовая мотивация, профессиональные умения, навыки;</p> <p>В) <u>психофизиологический, социально-демографический, квалификационный, личностный</u>;</p> <p>Г) здоровье, возраст, трудовая мотивация, потенциал к развитию.</p> <p>9. Сравнение национальных культур по четырем параметрам: дистанция власти, индивидуализм-коллективизм, мужественность-женственность, неприятие неопределенности осуществлялось в исследованиях:</p> <p>А) А. Клукхона;</p> <p>Б) <u>Г. Хофстеде</u>;</p> <p>В) Ф. Стродтбека;</p> <p>Г) М. Бонда.</p> |
| <p>ПК-5</p> | <p>Преуспевающие организации с сильной организационной культурой нуждаются в ее постоянном поддержании и развитии? нет да</p> <p>Любое персональное воздействие имеет выраженную психологическую составляющую? нет да</p> <p>Инцидент – это ... Накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью оппонентов, которые создают почву для реального</p> |

| | |
|--------------------|---|
| | <p>противоборства между ними Субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта и посредник Конфликтующие стороны в переговорном процессе по разрешению конфликта Формальное начало конфликта, т.е. активные целенаправленные действия против оппонента, имеющие характер противоборства, имеющие целью устранить угрозу или снизить ресурсы Истинная причина конфликта</p> |
| <p>ПК-6</p> | <p>Идентификация сотрудника с организацией означает, что он ... только четко соблюдает правила и нормы поведения в организации внутренне полностью принимает корпоративные ценности осознает идеалы фирмы, четко соблюдает правила и нормы поведения в организации, внутренне полностью принимает корпоративные ценности только осознает идеалы организации</p> <p>Нарушения справедливости в оплате труда сильнейшим образом сказывается на психологическом климате организации и удовлетворенности трудом? нет да</p> <p>Руководитель, добиваясь выполнения своего распоряжения, может действовать ... исходя из своих представлений о персонале, используя способы воздействия, которые хорошо зарекомендовали себя в его жизненном и профессиональном опыте используя способы воздействия, к которым он привык используя опыт коллег и партнеров</p> |
| <p>ПК-7</p> | <p>Какой из периодов конфликтного противоборства является наиболее благоприятным для разрешения конфликта? постконфликтный разрешения конфликта инкубационный (скрытый) открытого противоборства</p> <p>Какие из перечисленных видов власти являются атрибутами формального руководителя, имеющего официальный статус? легитимная власть, референтная власть легитимная власть, власть наград, власть принуждения референтная власть, экспертная власть, информационная власть власть наград, власть принуждения</p> <p>Критерием проявления лидерства в качестве метода психологического воздействия является ...</p> |

| | |
|---------------------|---|
| | <p>изменение поведения в нужную лидеру сторону с применением формальных рычагов власти изменение поведения в нужную лидеру сторону с применением совокупности формальных и неформальных рычагов власти изменение поведения в нужную лидеру сторону без применения формальных рычагов власти</p> |
| <p>ПК-8</p> | <p>Какие из социальных ролей являются высоконфликтными? «администратор», «исполнитель» «критик», «проходимец» «поборник справедливости», «бунтарь» «миротворец», пересмешник», «лентяй» «организатор», «генератор идей», «учитель» и «мастер»</p> <p>Какая модель разрешения конфликта позволяет достичь желаемых результатов при следующих условиях: оппоненты пока еще не испытывают вражды по отношению друг к другу; оппоненты не имеют опыта конфликтного противоборства; они заинтересованы в сохранении и развитии партнерских отношений? Модель «компромисса» Модель «сотрудничества» Модель «уход от решения» Модель «уступок» Модель «игнорирования» конфликта</p> <p>Какой из подходов к лидерству, по мнению экспертов, необходим в современных меняющихся условиях? поведенческий ситуационный личностный</p> |
| <p>ПК-13</p> | <p>Организационная культура – это ... набор индивидуальных культур членов организации система жизнедеятельности организации, возникающая и функционирующая на основе доминирующих ценностей руководства, которые определяют поведение сотрудников организации помимо их сознания перечень требований, сформулированных руководителем по всем аспектам деятельности организации и представленных сотрудникам организации в виде приказа или распоряжения</p> <p>В удобном понимании задача менеджмента состоит в том, чтобы ... знать какими характеристиками должен обладать персонал в некоторый необходимый момент времени и организовать взаимодействие так, чтобы произошло нужное изменение преодолеть сопротивление персонала знать характеристики персонала на данный момент, знать какими характеристиками он должен обладать в</p> |

| | |
|---------------------|--|
| | <p>некоторый необходимый момент времени, организовать взаимодействие так, чтобы произошло нужное изменение</p> <p>То из-за чего возникает конфликт – это ... Позиции конфликтующих сторон Образ конфликтной ситуации Мотивы конфликта Стороны конфликта Предмет конфликта</p> |
| <p>ПК-21</p> | <p>1. Можно ли рассматривать применяемый менеджером комплекс методов управления без учета специфики организации, ее внутреннего устройства: да нет</p> <p>2. Инновационные конфликты всегда: Межгрупповые Межличностные Личность – группа Внутриличностные</p> <p>3. Какой из перечисленных психологических механизмов является механизмом лидерства: индивидуальные психологические особенности руководителя авторитет руководителя заслуги руководителя деловые качества руководителя</p> |
| <p>ПК-26</p> | <p>4. Сколько фаз (периодов) преодолевает любой конфликт в своем развитии: 1 2 3 4 5</p> <p>5. Конфликтная ситуация или база конфликта – это: Случайные столкновения интересов оппонентов Совокупность обстоятельств, связанных с наличием острых противоречий, в которые входят объект, предмет конфликта и инцидент Процесс противоборства между оппонентами, направленный на выяснение отношений Причина конфликта Этап развития конфликта</p> <p>6. Инцидент – это: Формальное начало конфликта, т.е. активные целенаправленные действия против оппонента, имеющие характер противоборства, имеющие целью устранить угрозу или снизить ресурсы Истинная причина конфликта Накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью</p> |

| | |
|--------------|--|
| | <p>оппонентов, которые создают почву для реального противостояния между ними Субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта и посредник Конфликтующие стороны в переговорном процессе по разрешению конфликта</p> |
| ПК-28 | <p>7. Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта между оппонентами являются: Наличие у них противоположных суждений или мотивов и желание хотя бы одного из них одержать победу над другим Наличие трудноразрешимых и субъективно значимых противоречий; противостояние, столкновение; острые эмоциональные переживания субъектов конфликтного противостояния, активно влияющие на его протекание Наличие у них противоположных позиций и активные действия обеих сторон по достижению своих позиций Наличие у них противоположно направленных мотивов, и открытые заявления о своих требованиях Наличие противоположных интересов у каждого из них и отсутствие возможностей по их реализации</p> <p>8. Предмет конфликта – это: То, из-за чего возникает конфликт Субъективное отражение в сознании оппонентов конфликтного взаимодействия предмета конфликта Внутренняя, субъективная, истинная причина конфликта Реальная значимая для оппонентов причина, из-за которой они вступили в открытое противостояние, о чем они открыто заявляют Субъективное отражение в сознании оппонентов конфликтного взаимодействия целей конфликта</p> <p>9. Преуспевающие организации с сильной организационной культурой нуждаются в ее постоянном поддержании и развитии: да нет</p> |

6.4. Оценочные шкалы

6.4.1. Оценивание текущего контроля

Целью проведения текущего контроля является достижение уровня результатов обучения в соответствии с индикаторами компетенций.

Текущий контроль может представлять собой письменные индивидуальные задания состоящие из 5/3 вопросов или в форме тестовых заданий по изученным темам до проведения промежуточной аттестации. Рекомендованный планируемый период проведения текущего контроля за 6/3 недели до промежуточной аттестации.

Шкала оценивания при тестировании

| Оценка | Критерии выставления оценки |
|---------|--|
| Зачтено | Количество верных ответов в интервале: 71-100% |

| | |
|------------|--|
| Не зачтено | Количество верных ответов в интервале: 0-70% |
|------------|--|

Шкала оценивания при письменной работе

| Оценка | Критерии выставления оценки |
|------------|--|
| Зачтено | Обучающийся должен: <ul style="list-style-type: none"> - 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: <ul style="list-style-type: none"> - 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 |

6.4.2. Оценивание самостоятельной 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

| Оценка | Критерии выставления оценки |
|------------|--|
| Зачтено | Обучающийся должен: <ul style="list-style-type: none"> - 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: <ul style="list-style-type: none"> - 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 |

6.4.3. Оценивание ответов на вопросы и выполнения заданий 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, зачете с оценкой

| Оценка | Критерии выставления оценки |
|---------------------|---|
| Отлично | Обучающийся должен: - продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала; - исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; - правильно формулировать определения; - продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; - уметь сделать выводы по излагаемому материалу. |
| Хорошо | Обучающийся должен: - продемонстрировать достаточно полное знание программного материала; - продемонстрировать знание основных теоретических понятий; - достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; - продемонстрировать умение ориентироваться в литературе; - уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу. |
| Удовлетворительно | 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. |
| Неудовлетворительно | 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. |

Шкала оценивания на зачете

| Оценка | Критерии выставления оценки |
|---------------|--|
| «Зачтено» | Обучающийся должен: уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; продемонстрировать прочное, достаточно полное усвоение знаний программного материала; продемонстрировать знание основных теоретических понятий; правильно формулировать определения; последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу. |
| «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. |

6.4.4. 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% |

6.5. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания сформированных компетенций в соответствии с ООП

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 организованные собеседование, коллоквиум, зачёт 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 (кейс) – 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 сущностных 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 7. Методические указания для обучающихся по основанию дисциплины

Освоение обучающимся 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 программой учебной дисциплины. Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в электронной библиотечной системе Университета. 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 готовиться 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.

7.1. 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.

7.2. 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.

7.3. Требования к компетентностно-ориентированным заданиям для демонстрации выполнения профессиональных задач

Компетентностно-ориентированное задание – это всегда практическое задание, выполнение которого нацелено на демонстрирование 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 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплин

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>

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.prilib.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

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 01.11.2023 г.)

Антивирусное программное обеспечение ESET NOD32 Antivirus Business Edition договор № ИС00-006348 от 14.10.2022 г. (срок действия до 13.10.2025 г.)

Программное обеспечение «Мираполис» система вебинаров - Лицензионный договор 244/09/16-к от 15.09.2016 (Спецификация к Лицензионному договору 244/09/16-к от 15.09.2016, от 11.05.2022 г.) (срок действия до 10.07.2023 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 об информационно поддержке от 26.12.2014, (бессрочно)

Электронно-библиотечная система IPRsmart лицензионный договор от 01.09.2022 г. №9489/22С (срок действия до 31.08.2024 г.)

Научная электронная библиотека eLIBRARY лицензионный договор SCIENC INDEX № SIO -3079/2022 от 12.01.2022 г. (срок действия до 27.01.2024 г.)

Свободно распространяемое программное обеспечение

Комплект онлайн сервисов GNU ImageManipulationProgram, свободно распространяемое программное обеспечение

Комплект онлайн сервисов <https://www.testpsy.net/index.php/description/distribution> свободно распространяемое программное обеспечение

Программное обеспечение отечественного производства:

Программное обеспечение «Мираполис» система вебинаров - Лицензионный договор 244/09/16-к от 15.09.2016 (Спецификация к Лицензионному договору 244/09/16-к от 15.09.2016, от 11.05.2022 г.) (срок действия до 10.07.2023 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 об информационно поддержке от 26.12.2014, (бессрочно)

Электронно-библиотечная система IPRsmart лицензионный договор от 01.09.2022 г. №9489/22С (срок действия до 31.08.2024 г.)

Научная электронная библиотека eLIBRARY лицензионный договор SCIENC INDEX № SIO -3079/2022 от 12.01.2022 г. (срок действия до 27.01.2024 г.)

Раздел 9. 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, доска аудиторная маркерная, наглядные плакаты); 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, доска аудиторная маркерная, наглядные плакаты); 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 :

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 :

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.