

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталья Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.06.2021 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Факультет психологии

Кафедра психологии труда и организационной психологии

Согласовано управлением организации
и контроля качества образовательной
деятельности
«22» июня 2021 г.
Начальник управления _____
/Г.Е. Суслин /



Одобрено учебно-методическим
советом
Протокол «22» июня 2021 г. № 5
Председатель _____
/О.А. Шестакова /



Рабочая программа дисциплины

Организационная психология

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Профиль:
Психологическое сопровождение личности

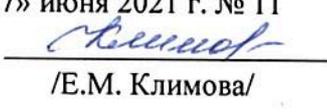
Квалификация
Бакалавр

Форма обучения
Очная

Согласовано учебно-методической
комиссией факультета психологии
Протокол «17» июня 2021 г. № 11
Председатель УМКом _____
/Г.Н. Мельников/



Рекомендовано кафедрой психологии труда и
организационной психологии
Протокол от «07» июня 2021 г. № 11
Зав. кафедрой _____
/Е.М. Климова/



Автор-составитель:

Лебедев Игорь Михайлович,
кандидат психологических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Организационная психология» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 29.07.2020 г. № 839.

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 и является обязательной для изучения.

Год начала подготовки 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения.....	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Объем и содержание дисциплины.....	5
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся...	8
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине.....	12
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины.....	28
7. Методические указания по освоению дисциплины.....	28
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	30
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	30

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель освоения дисциплины:

- формирование у студентов понимания основных положений курса «Организационная психология»;
- формирование у студентов знаний и умений по разработке технологий, повышающих эффективность организационной деятельности, за счет использования психологических феноменов, связанных с личностью, деятельностью, поведением и отношениями.
- систематизирование теоретических и практических проблем в области организационного управления.

Задачи дисциплины:

- сформировать в сознании студентов соответствующий понятийный аппарат.
- проанализировать стадии организационного развития,
- сформировать представление о социализации человека в организационной среде.
- проанализировать организационное поведение.

Для решения этих задач основное внимание в курсе уделяется организации и содержанию процесса управления в организации, раскрывается содержание, структура и динамика процесса оказания помощи в виде эффективного влияния.

1.2. Планируемые результаты обучения

ОПК – 8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

СПК – 1 Способен выявлять потребности в основных видах психологических услуг населению, организовывать работу психологической службы в организациях, помощи населению и проводить оценку психологической безопасности и комфортности среды проживания населения

СПК – 2 Способен оказывать психологическую помощь социальным группам и отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 и является обязательной для изучения.

Дисциплина «Организационная психология» базируется на теоретико-методологических основах и историческом опыте науки, осваиваемых студентами при изучении дисциплин «Психология труда», «Социальная психология», «Психология управления». В систему психологических представлений студентов вводятся новые категории, расширяется семантическое пространство уже освоенных понятий.

Дисциплина предназначена для обеспечения студентов системой теоретических знаний, практических навыков и умений психологического анализа условий, процессов и результатов отношений с общественностью и проведения рекламных кампаний в организациях.

Сформированные умения и навыки используются в ходе дальнейшего профессионального самоопределения психолога.

Уровень готовности студента к усвоению дисциплины определяется наличием следующих знаний, умений, навыков: анализ психологических свойств, состояний, психических процессов субъектов деятельности, различных видов деятельности групп; проведение психологических исследований, позволяющих решать типовые задачи в различных областях психологии, применение стандартизованных методик описание и анализ форм организации взаимодействий в трудовых коллективах проведение диагностических работ с

персоналом организации; использование нормативно-правовых и этических знаний в профессиональной деятельности.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения
	Очная
Объем дисциплины в зачетных единицах	3
Объем дисциплины в часах	108
Контактная работа:	62.3
Лекции	24
Практические занятия	36
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	2.3
Предэкзаменационная консультация	2
Экзамен	0.3
Контроль	9.7
Самостоятельная работа	36

Формой промежуточного контроля экзамен в 7 семестре.

3.2. Содержание дисциплины

По очной форме обучения

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов		
	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
Раздел 1. Организация: ее виды и основные характеристики			
Тема 1 Понятие и сущность организационной психологии	8	12	12
Тема 2. Общее понятие организации. Классификация организаций. Виды, типы организаций			
Тема 3. Жизненный цикл организации и его основные стадии			
Тема 4. Основные концепции развития	8	12	12
Тема 5. Организационная диагностика			
Тема 6. Роль консультанта в организационном развитии			
Раздел 3. Внутренняя среда организации			
Тема 7. Карьера в организации	8	12	12
Тема 8. Психологические аспекты управления человеческими ресурсами			
Тема 9. Изучение и формирование организационной культуры			

Тема 10. Организация и ведение деловых переговоров			
Всего	24	36	36

Содержание тем дисциплины

Тема 1. Понятие и сущность организационной психологии

Понятие и сущность организационной психологии Цели и задачи курса. Основные понятия. Место организационной психологии в системе наук. Проблемы теории и практики в организационной психологии. Возможности психологии в организации. Организационное развитие как целенаправленная деятельность по совершенствованию организации. Зарождение концепции “организационного развития”. Становление, институционализация и современное состояние дисциплины.

Тема 2. Общее понятие организации. Классификация организаций. Виды, типы организаций

Понятие организации (цели, функции, структура, способы взаимодействия). Основные характеристики организации. Размер. Сложность. Формализация. Рациональность. Иерархическая структура. Виды организационных образований в обществе. Классификация организаций. Типы организаций по взаимодействию с внешней средой. Типы организаций по взаимодействию подразделений. Типы организаций по взаимодействию с человеком.

Тема 3. Жизненный цикл организации и его основные стадии

Жизненный цикл продукта и организации. Формирование организации. Интенсивный рост. Стабилизация. Кризис. Основные особенности целевой ориентации. Соотнесение стадий жизненного цикла, типов стратегии организации и особенностей персонала.

Тема 4. Основные концепции развития

Организационное развитие. История организационного развития. Нововведения в организациях. Уровни проведения изменений. Сопротивление переменам. Типы перемен. Управление переменами. Стратегии осуществления нововведений. Программы перестройки. Основные этапы проведения изменений. Преодоления сопротивлений. Рекомендации для проведения изменений. Классификация мероприятий по организационному развитию.

Концептуальные схемы развития и их использование в консультировании. Модели К. Левина, Бенниса-Шеппарда, В. Сатир, М.Пека. Типы организаций и внутриорганизационные отношения. Схемы Г.Минцберга, Р. Лайкерта, Л. Константина. Компонентные модели организации. Система 7С Мак-Кинси и производные концепции. Круговая модель У.Томпсона. Формула развития. Ресурсы развития. Консультирование организационного развития.

Тема 5. Организационная диагностика

Виды и этапы диагностики. Проблемное поле диагностики. Проблемы и задачи. Внешние и внутренние проблемы организации. Свертывание проблемного поля и фокусировка на ключевых проблемах. Анализ ресурсов развития. Оценка силы сопротивления. Методы стандартизированной диагностики. Сбор, анализ, интерпретация и представление данных.

Тема 6. Роль консультанта в организационном развитии

Экспертное и процессуальное консультирование. Позиции консультанта. «Внешние» и «внутренние» консультанты. Ролевое кольцо консультирования. Двойственная природа контракта при консультировании. Кодекс консультанта. Мифология и мифотворчество в консультировании. Консультирование процесса изменения. Инструменты изменения: план,

рабочая сеть, команда, исполнение и результаты. Выработка критериев успеха и успешности. Утверждение процедур и порядка взаимодействия в команде развития. Отчет и Техническое Задание. Индивидуальное и групповое консультирование. Транзитная группа, рабочая группа и дизайн-команды.

Тема 7. Карьера в организации

Понятие карьеры. Виды организационных карьер. Психологические основы профессиональной карьеры и движения персонала. Гендерная проблематика организационной динамики. Психосоциальное сопровождение карьерного роста.

Тема 8. Психологические аспекты управления человеческими ресурсами

Возможности и ограничения использования подходов, ориентированных на «человеческий капитал» в решении задач организационного психолога на предприятии. Возможности и ограничения, ситуационно ориентированных подходов в решении задач организационного психолога на предприятии. Возможности и ограничения подходов, ориентированных на результат в решении задач организационного психолога на предприятии. Системный подход в решении задач организационного психолога на предприятии.

Тема 9. Изучение и формирование организационной культуры

Понятие организационной культуры. Необходимость и закономерности формирования организационной культуры. Содержание организационной культуры и ее связь с организационным поведением. Организационная и корпоративная культура: соотношение понятий. Структура и содержание организационной культуры. Типологии и диагностика организационных культур.

Тема 10. Организация и ведение деловых переговоров

Этапы переговоров. Алгоритм подготовки и проведения переговоров. Методы выявления потребностей и интересов участников переговоров. Методы аргументации. Манипуляции в процессе переговоров и тактики противостояния. Виды соглашения сторон переговорного процесса.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Особую роль в успешном овладении дисциплины играет *самостоятельная работа* бакалавров. Время, отведенное на самостоятельную подготовку, должно использоваться в целях формирования культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы, привития бакалаврам навыков в самостоятельном изучении материала, навыков информационного поиска, закрепления и углубления знаний, а также для подготовки к очередным занятиям и экзамену по дисциплине.

Самостоятельную работу бакалавров по дисциплине необходимо обеспечивать путем подготовки соответствующих методических рекомендаций, вопросов для самоконтроля, учебных пособий, а также проведением индивидуальных и групповых консультаций.

Самостоятельная работа бакалавров по дисциплине предполагает изучение ими отдельных тем курса, определенных программой. Основными видами и формами самостоятельной работы являются:

- выполнение практических заданий для самоконтроля и дополнительно даваемых преподавателем на занятии.

Преподаватель формулирует учебную задачу по той или иной теме и оценивает результаты самостоятельной работы бакалавров. Бакалавры самостоятельно выбирают учебные действия для решения поставленной преподавателем учебной задачи, планируют и

контролируют ход своей работы.

Структура самостоятельной работы бакалавров по дисциплине складывается из системы отдельных действий, которые необходимы для полноценного усвоения ими содержания дисциплины, а также для формирования у них способности и готовности применять полученные знания в последующей учебной и, в дальнейшем, профессиональной деятельности.

К таким действиям относятся: подбор литературы по той или иной теме курса (из перечня литературных источников, рекомендованных преподавателем); составление опорного конспекта по теме курса; формулирование выводов и практических рекомендаций по изучаемой теме.

Система самостоятельной работы бакалавров может быть разложена на составляющие ее структурные элементы:

- чтение конспекта лекций;
- комментирование и конспектирование учебной и научной литературы;
- выполнение практических заданий по самоконтролю на компьютере;
- подготовка к экзамену.

Чтение конспекта лекций имеет несколько целей: первая – вспомнить, о чем говорилось на лекциях; вторая – дополнить конспект некоторыми мыслями и примерами из жизни, подкрепляющими и углубляющими понимание ранее услышанного в лекциях; третья – прочитать по учебнику то, что в лекции не могло быть раскрыто, но, тем не менее, подчеркивались какие-то особенности и нюансы, на которые студенту надо обратить особое внимание при чтении литературы. В последнем случае конспект лекций служит своеобразным путеводителем, ориентирующим в дальнейшей работе: что и где прочитать, чтобы лучше и подробнее разобраться в тех вопросах, которые в лекциях только намечены, но не раскрыты.

Чтение учебника – очень важная часть самостоятельной учебы. Основная функция учебника – ориентировать магистрантов в системе тех знаний, умений и навыков, которые должны быть усвоены по данной дисциплине будущими специалистами. Учебник также служит путеводителем по многочисленным произведениям, ориентируя в именах авторов, специализирующихся на определенных научных направлениях, в названиях их основных трудов. Вторая функция учебника в том, что он очерчивает некий круг обязательных знаний по предмету, не претендуя на глубокое их раскрытие.

Чтение рекомендованной литературы – это та главная часть системы самостоятельной учебы магистрантов, которая обеспечивает подлинное усвоение науки. Во всех случаях изучение проблемы по разным источникам – залог глубокого усвоения науки.

Изучение литературы должно решать одновременно и задачу самоконтроля того, как усвоены знания, навыки и умения. Последние нужно сделать своеобразным итогом овладения теорией.

Вопросы, выносимые на экзамен, должны служить постоянными ориентирами при самостоятельной работе бакалавров. Таким образом, усвоение учебного предмета в процессе самостоятельного изучения учебной и научной литературы является и подготовкой к экзамену, а сам экзамен становится формой проверки качества всего процесса самостоятельной учебной деятельности.

Темы для самостоятельного изучения	Исследуемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методические обеспечения	Формы отчетности
Организация как социотехническая система	1) О чем может свидетельствовать ситуация, когда оказывается трудно или невозможно сформулировать миссию организации 2) Какие требования предъявляются к	24	1. Ознакомление с работой с первоисточниками; 2. Работа в библиотеках	1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология [Электронный ресурс]: учеб. пособие для вузов. - М.: Директ-Медиа, 2016. - 446 с. -	Конспекты по теме, рефераты.

	<p>целям организации.</p> <p>3) Что представляет собой схема этапов формирования стратегии организации:</p> <p>4) Классификация целей</p> <p>5) Какие научные дисциплины внесли свой вклад в развитие теории организации.</p> <p>6) Раскройте жизненные циклы организации</p> <p>7) Перечислите факторы, на основании которых может быть проведен анализ организации</p>			<p>Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528</p> <p>2 Организационная психология [Текст]: учебник для вузов /Леонова А.Б.,ред. - М.: Инфра-М, 2014. - 429с.</p> <p>3. Згонник, Л. В. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник. — М.: Дашков и К°, 2015. — 232 с. - Режим доступа: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=513285</p>	
Микро- и макро-структура организации	<p>Может ли организация существовать, не взаимодействуя с окружающей средой.</p> <p>2. Какие компоненты входят в понятие макроокружения организации.</p> <p>3. Что оказывает влияние на определение миссии организации.</p> <p>4. Верно ли, что эффективные цели устанавливаются только на верхних уровнях организации.</p> <p>5. Для чего существуют цели в организации</p>	24	<p>1. Составление словаря персоналий.</p> <p>2.Подготовка докладов</p>	<p>1. Организационная психология [Текст]: учебник для вузов /Леонова А.Б.,ред. - М.: Инфра-М, 2014. - 429с.</p> <p>2. Згонник, Л. В. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник. — М.: Дашков и К°, 2015. — 232 с. - Режим доступа: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=513285</p> <p>3. Резник, С.Д. Организационное поведение [Текст] : (практикум: дел.игры, тесты, конкретные ситуации) : учеб. пособие для вузов / С. Д. Резник, И. А. Игошина, О. И. Шестернина. - 2-е изд. - М. : Инфра-М, 2013. - 320с.</p>	Рефераты и презентации, конспекты первоисточников, дискуссии.
Изменения в организации	<p>Опишите и проанализируйте перемены которые произошли на работе (у Вас, или Ваших родителей, или Ваших знакомых или др.). Желательно,</p>	24	<p>1. эссе</p> <p>2. составление морфологической матрицы для анализа и проведения изменений в организации</p>	<p>1. Организационная психология [Текст]: учебник для вузов /Леонова А.Б.,ред. - М.: Инфра-М, 2014. - 429с.</p> <p>2.Организацион-</p>	Выполнение письменных заданий по теме, презентации, конспекты первоисточников, рефераты.

	<p>чтобы эти перемены затрагивали каким-то образом их интересы и были уже частично или полностью реализованы.</p> <p>Охарактеризуйте эти изменения, для чего предложите ответить на следующие вопросы:</p> <p>Какие это были перемены?</p> <p>Почему эти перемены были необходимы?</p> <p>Кто был их инициатором?</p> <p>На кого они оказали воздействие и каким образом?</p> <p>Какое сопротивление наблюдалось этим переменам?</p> <p>Как претворялись в жизнь эти перемены (обсуждение, принуждение и др.)?</p> <p>Каков их успех?</p>			<p>ная психология [Текст] : учебник для вузов /Рогов Е.И.,ред. - 2-е изд. - М. : Юрайт, 2013. - 621с.</p> <p>3. Гребнева, В.В. Теория и технология решения психологических проблем [Электронный ресурс]: учеб. пособие. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 192 с. – Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=374537</p>	
Организационная культура	Изучение различных аспектов организационной культуры	24	сформулировать 10 вопросов, в ответах на которые будут раскрываться различные аспекты организационной культуры. При этом важно, чтобы эти 10 вопросов максимально охватывали все аспекты организационной культуры.	<p>1.Бекоева, Д.Д. Организационная психология [Текст]: учебник для вузов. - М.: Академия, 2014. - 256с.</p> <p>2.Быков, С.В. Организационная психология [Электронный ресурс]. - Самара : Самарская гуманитарная академия, 2013. - 110 с. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375365</p> <p>3. Жог, В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учеб. пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. - М. : Прометей, 2013. - 160 с. – Режим доступа:</p>	Рефераты и презентации,

				http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275015	
Структура формальных и неформальных отношений в производственной группе	<p>1. С какими проблемами сталкивается человек в процессе вхождения в организацию.</p> <p>2. Трудности и результаты социализации</p> <p>3. Для чего необходимо обучение при вхождении в организацию.</p> <p>4. Какие задачи должна решать организация на этапе вхождения нового работника в организационное окружение.</p> <p>5. Какие приемы используются для ускорения процесса вхождения в организацию.</p> <p>6. Типы поведения человека в организации</p>	22	<p>1. Составление словаря персоналий.</p> <p>2. Подготовка докладов</p>	<p>1. Карташова, Л.В. Организационное поведение [Текст] : учебник для вузов / Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. - 2-е изд. - М. : Инфра-М, 2013. - 383с.</p> <p>2.Петросян, Д.С. Организационное поведение [Текст] : новые напр. теории: учеб. пособие для вузов / Д. С. Петросян, Н. Л. Фаткина. - М. : Инфра-М, 2013. - 272с.</p> <p>3.Резник, С.Д. Организационное поведение [Текст] : (практикум: дел.игры, тесты, конкретные ситуации) : учеб. пособие для вузов / С. Д. Резник, И. А. Игошина, О. И. Шестернина. - 2-е изд. - М. : Инфра-М, 2013. - 320с.</p> <p>4.Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии [Электронный ресурс] /ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев и др. - М. : Институт психологии РАН, 2015. - 712 с. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430628</p>	Конспекты первоисточников, дискуссии

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
<p>ОПК – 8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</p> <p>СПК – 1 Способен выявлять потребности в основных видах психологических услуг населению, организовывать работу психологической службы в организациях, помощи населению и проводить оценку психологической безопасности и комфортности среды проживания населения</p> <p>СПК – 2 Способен оказывать психологическую помощь социальным группам и отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию</p>	<p>1. Работа на учебных занятиях</p> <p>2. Самостоятельная работа</p>

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
ОПК – 8	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<p><i>знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • общее понятие об организации; • основные типы организаций; • основные нормативно-правовые документы, 	Текущий контроль: наличие конспекта, устный опрос на практических занятиях; тестирование.	41-60 <u>баллов</u>

			<p>представляющие собой базу деятельности психолога в организации;</p> <p><i>уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • использовать полученные теоретические и практические знания для организации деятельности психолога; • пополнять профессиональные знания о деятельности психолога в организации 	<p>контрольная работа экзамен</p>	
Продвинутый	<p>1. Работа на учебных занятиях</p> <p>2. Самостоятельная работа</p>	<p><i>знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • общее понятие об организации; • основные типы организаций; • основные нормативно-правовые документы, представляющие собой базу деятельности психолога в организации; • психологические аспекты управления. <p><i>уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • использовать полученные теоретические и практические знания для организации деятельности психолога; • пополнять профессиональные знания о деятельности психолога в организации <p><i>владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • процедурами и особенностями взаимодействия в команде развития; • организацией ведения деловых переговоров; • методами аргументации; 	<p>Текущий контроль: рефераты; презентации</p> <p>· контрольная работа экзамен</p>	<p><u>61-100 баллов</u></p>	

СПК – 1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<p><i>знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • общее понятие об организации; • основные типы организаций; • основные нормативно-правовые документы, представляющие собой базу деятельности психолога в организации; <p><i>уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • использовать полученные теоретические и практические знания для организации деятельности психолога; • пополнять профессиональные знания о деятельности психолога в организации 	Текущий контроль: наличие конспекта, устный опрос на практических занятиях; тестирование. контрольная работа экзамен	<u>41-60</u> <u>баллов</u>
	Продвинутой	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<p><i>знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • общее понятие об организации; • основные типы организаций; • основные нормативно-правовые документы, представляющие собой базу деятельности психолога в организации; • психологические аспекты управления. <p><i>уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • использовать полученные теоретические и практические знания для организации деятельности психолога; пополнять профессиональные знания о деятельности психолога в организации <p><i>владеть:</i></p>	Текущий контроль: рефераты; презентации. контрольная работа экзамен	<u>61-100</u> <u>баллов</u>

			<ul style="list-style-type: none"> • процедурами и особенностями взаимодействия в команде развития; • организацией ведения деловых переговоров; • методами аргументации; 		
СПК - 2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<p><i>знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • общее понятие об организации; • основные типы организаций; • основные нормативно-правовые документы, представляющие собой базу деятельности психолога в организации; <p><i>уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • использовать полученные теоретические и практические знания для организации деятельности психолога; • пополнять профессиональные знания о деятельности психолога в организации 	Текущий контроль: наличие конспекта, устный опрос на практических занятиях; тестирование. контрольная работа экзамен	<u>41-60 баллов</u>
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<p><i>знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • общее понятие об организации; • основные типы организаций; • основные нормативно-правовые документы, представляющие собой базу деятельности психолога в организации; • психологические аспекты управления. <p><i>уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • использовать полученные теоретические и практические знания для 	Текущий контроль: рефераты; презентации. контрольная работа экзамен	<u>61-100 баллов</u>

			<p>организации деятельности психолога; пополнять профессиональные знания о деятельности психолога в организации <i>владеть</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • процедурами и особенностями взаимодействия в команде развития; • организацией ведения деловых переговоров; • методами аргументации; 		
--	--	--	---	--	--

5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные темы устных опросов

Занятие 1. Проблемы теории и практики в организационной психологии.

Форма проведения занятия: «Круглый стол».

Вопросы для обсуждения.

1. Что такое организационная психология
2. С какими смежными науками организационная психология имеет области пресечения
3. Что является предметом организационной психологии.
4. Какие задачи решает психолог в организации. Аргументируйте свою точку зрения

Занятие 2. Миссия, цели и стратегия организации

Форма проведения занятия: организационно - деятельностная игра

Работа проходит в малых группах (по 5 человек). В ходе практического занятия студенты знакомятся с предлагаемой ситуацией «Как спасти АвтоВАЗ».

После ознакомления с предложенным материалом, предлагается сформулировать миссию фирмы и определить ее цели. Необходимо построить «дерево целей», стоящих перед руководством компании для успешного выполнения миссии. Под деревом целей понимается структурно-иерархическая модель, отражающая соподчиненность и взаимосвязь целей и средств их достижения.

Для построения дерева целей необходимо вначале сформулировать общие вопросы (цели), а затем - частные. Более высоким уровням дерева целей соответствуют вопросы достижения генеральной (главной) цели, подцелей и задач, а последующим - частные по отношению к вышестоящим уровням вопросы, вплоть до отдельных работ и мероприятий.

Занятие 3. Сущность и структура организации

Форма проведения занятия: «Круглый стол».

Вопросы для обсуждения.

1. Почему организация должна осуществлять изменения.
2. Что может служить причиной изменений в организации.

3. Какие существуют уровни изменений? Их характеристика.
4. Как зависит трудность осуществления изменений от их уровня.
5. Что включает анализ и описание изменений.
6. Приведите примеры движущих и сдерживающих сил.
7. Какие существуют стратегии преодоления сопротивления
8. Какие существуют стратегии осуществления изменений?
9. Охарактеризуйте этапы проведения нововведений.

Занятие 4. Нововведения в организации

Форма проведения занятия: организационно - деятельностная игра

Работа проходит в малых группах (по 5 человек), рассчитана на четыре часа. В ходе первого практического занятия студенты знакомятся с предлагаемой ситуацией «Слияние Cloetta и Fazer» и выполняют задание.

Задание:

1) Опишите:

- изменения, произошедшие в данной компании;
- источники возможного или возникшего сопротивления;
- сдерживающие и движущие силы (определите, внутренние или внешние причины их вызвали);
- факторы, влияющие на выбор стратегии проведения изменений;
- стратегию проведения изменений, выбранную фирмой;
- стратегию преодоления сопротивления, принятую фирмой;

2) Предложите собственный вариант проведения изменений в условиях, сложившихся на данной фирме.

Результаты выполненной работы подгруппы оформляется в виде общего отчета малой группы. На последующем практическом задании проходит защита данных разработок.

Занятие 5. Организационная культура

Форма проведения занятия: организационно - деятельностная игра

Работа проходит в малых группах (по 5 человек).

В ходе практического занятия студенты формулируют составляющие содержания организационной культуры.

На первом этапе - в течение 25 минут студенты индивидуально выполняют тест «Организационная культура» (К. Камерон, Р. Куинн).

На втором этапе - в течение 40 минут в малых группах студенты составляют общий согласованный перечень позиций по разделам прилагаемой формы.

На третьем этапе – под руководством преподавателя обсуждаются и обобщаются позиции малых групп в течение 25 минут вырабатывается сводное для всей группы описание её культуры.

Занятие 6. Источники власти

Форма проведения занятия: «Круглый стол».

Вопросы для обсуждения.

1. Что представляет собой личная власть.
2. Источники власти.
3. Какие источники власти включены в группу, составляющую личностную основу власти.
4. Какие источники власти включены в группу, составляющую организационную основу власти
5. Какие источники власти и как необходимо использовать, чтобы добиться большей эффективности.

Примерные темы презентаций:

1. Междисциплинарный статус организационной психологии
2. Организация как «машина» и организация как «социальная общность» – сравнительный анализ концептуальных подходов.
3. Системная методология анализа организационных взаимодействий
4. Организации в постиндустриальном обществе.
5. Понятие организационного консультирования в «широком» и «узком» значении термина.
6. Организационные ценности и эффективность трудового поведения.
7. Значимость труда и ее отражение в индивидуальных и групповых ценностях.
8. Управленческий труд – психологические особенности и требования.
9. Лидерство и реализация властных функций в организации.
10. Инновационные процессы в организациях – психологические последствия.

Примерные темы рефератов:

1. Организационный стресс: факторы развития и последствия
2. Кризисы в развитии организаций
3. Организационная политика и личная жизнь
4. Социокультурные различия в организационное поведение
5. Феномен «организационной культуры»
6. Формы и методы оказания психологической помощи персоналу организаций.
7. Взаимосвязь между результатами диагностической оценки персонала и оказанием
8. психологических консультационных услуг в организациях.
9. Требования к профессиональным компетенциям специалиста-психолога, работающего в сфере организационного консультирования.
10. Особенности профессиональной деятельности и формы реализации трудовых задач психологом, работающим в организации.

Тематика контрольных работ:

1. Анализ внешней и внутренней среды организации. Сущность стратегии развития организации.
2. Цели организации. Иерархия целей.
3. Взаимосвязь целей и организационной структуры. Факторы формирования организационных структур.
4. Влияние различных отраслей знаний на теоретические основы построения организации.
5. Жизненный цикл продукта и организации. Соотнесение стадии жизненного цикла, типов стратегии организации и особенностей персонала.
6. Проектирование организации. Процесс организации. Анализ организации. Оценка организации
7. Организационное развитие. Краткая история организационного развития
8. Нововведения в организациях. Уровни проведения изменений. Типы перемен
9. Стратегии осуществления нововведений. Программа по перестройке К Левина. Модель Лэрри Грейнера
10. Программы по перестройке Р. Бекхард. К. Терлей. А. Бандура. М. Биер.
11. Основные этапы проведения изменений. Преодоления сопротивления
12. Классификация мероприятий по организационному развитию. Модели организационного развития
13. Методы организационного развития. Критерии успеха мероприятий по организационному развитию.
14. Проблемное поле диагностики. Проблемы и задачи. Внешние и внутренние проблемы организации.

15. Организационная культура. Классификация организационных культур
16. Компонентные модели организации. Система 7С Мак-Кинси и производные концепции.
17. Методы стандартизированной (структурной) диагностики. Сбор, анализ, интерпретация и представление данных
18. Роль консультанта в организационном развитии
19. Концептуальное развитие и развитие организаций. Схемы развития и их использование в консультировании.
20. Корреляты и результаты удовлетворенности работой. Удовлетворенность и продуктивность.
21. Корреляты и результаты удовлетворенности работой: удовлетворенность работой и простотой
22. Корреляты и результаты удовлетворенности работой: удовлетворенность работой и удовлетворенность жизнью/психическое здоровье. Преданность организации
23. Измерение удовлетворенности работой
24. Измерение климата в организациях и группах
25. Измерение привязанности к организации
26. Вхождение человека в организацию.

Примерный вариант теста:

1. Кодексы:
 - а) отражают требования общества к деятельности педагога;
 - б) выражают стремление педагога укрепить свой престиж;
 - в) служат регламентации деятельности педагогов;
 - г) предписывают принципы деятельности;
 - д) фиксируют опыт общественного согласования;
 - е) выражают корпоративное мнение педагогов.

2. Что такое профессиональное сообщество:
 - а) союз специалистов с дипломом вуза;
 - б) объединение людей;
 - в) сообщество лиц; связанных общностью профессиональных знаний;
 - г) сообщество лиц, объединенных общими принципами деятельности.

3. Принцип «защиты чести мундира» характеризует:
 - а) отстаивание профессиональной репутации;
 - б) выражает достоинство профессии;
 - в) характеризует заботу об имидже профессии.

4. Этика воспитания регулирует:
 - а) компетентность взаимодействия участников коммуникации;
 - б) ориентирует специалиста на поиск нравственных способов сотрудничества;
 - в) уровень эмоционального и рационального взаимопонимания.

5. Этика общения регулирует:
 - а) рабочий процесс как смысловую деятельность людей при освоении культурных ценностей;
 - б) соответствие ценностей специалиста установкам профессионального этикета;
 - в) ценностный плюрализм как принцип и способ межличностного взаимодействия;
 - г) нормы конвенциональности как принцип сотрудничества.

6. Определите какие из данных положений характеризуют деонтологический подход в работе:

- а) цель - развитие личности, обладающей чувством долга;
- б) технологии обучения должны учитывать право на автономность обучаемого;
- в) технологии обучения - идентификация с общественными интересами;
- г) методы эмоционального внушения и убеждения;

7.Нарушением педагогической этики считается:

- а) объективная подача информации;
- б) параллельная работа в другом заведении;
- в) использование чужих методик обучения;
- г) использование местной прессы для обсуждения рабочих проблем.

Примерный перечень вопросов к экзамену:

1. Понятие и сущность организационной психологии, зависимость организационных психологов от организации
2. Проблемы теории и практики в организационной психологии
3. Зарождение концепции «организационного развития». Становление, институционализация и современное состояние дисциплины.
4. Понятие организации (цели, функции, структура, способы взаимодействия). Основные характеристики организации. Размер. Сложность. Формализация. Рациональность. Иерархическая структура.
5. Анализ внешней и внутренней среды организации. Сущность стратегии развития организации.
6. Цели организации. Иерархия целей.
7. Взаимосвязь целей и организационной структуры. Факторы формирования организационных структур.
8. Влияние различных отраслей знаний на теоретические основы построения организации.
9. Жизненный цикл продукта и организации. Соотнесение стадии жизненного цикла, типов стратегии организации и особенностей персонала.
10. Проектирование организации. Процесс организации. Анализ организации. Оценка организации
11. Организационное развитие. Краткая история организационного развития
12. Нововведения в организациях. Уровни проведения изменений. Типы перемен
13. Стратегии осуществления нововведений. Программа по перестройке К Левина. Модель Лэрри Грейнера
14. Программы по перестройке Р. Бекхард. К. Терлей. А. Бандура. М.Биер.
15. Основные этапы проведения изменений. Преодоления сопротивления
16. Классификация мероприятий по организационному развитию. Модели организационного развития
17. Методы организационного развития. Критерии успеха мероприятий по организационному развитию.
18. Проблемное поле диагностики. Проблемы и задачи. Внешние и внутренние проблемы организации.
19. Организационная культура. Классификация организационных культур
20. Компонентные модели организации. Система 7С Мак-Кинси и производные концепции.
21. Методы стандартизованной (структурной) диагностики. Сбор, анализ, интерпретация и представление данных
22. Роль консультанта в организационном развитии
23. Концептуальное развитие и развитие организаций. Схемы развития и их использование в консультировании.

24. Корреляты и результаты удовлетворенности работой. Удовлетворенность и продуктивность.
25. Корреляты и результаты удовлетворенности работой: удовлетворенность работой и пристои
26. Корреляты и результаты удовлетворенности работой: удовлетворенность работой и удовлетворенность жизнью/психическое здоровье. Преданность организации
27. Измерение удовлетворенности работой
28. Измерение климата в организациях и группах
29. Измерение привязанности к организации
30. Вхождение человека в организацию.
31. Обучение при вхождении в организацию.
32. Изменение поведения посредством научения.
33. Процесс сознательного научения поведению в организации.
34. Взаимоотношения в производственных группах. Основные характеристики производственного коллектива.
35. Личностно-ролевые конфликты в производственных группах. Причины вступления в группы.
36. Модель группового поведения. Факторы, влияющие на успешность работы профессиональной группы.
37. Деловое поведение.
38. Структура неформальных отношений
39. Социально-ролевые и профессионально-ролевые типы сотрудников, особенности управления ими.
40. Профессионально-ролевых типов сотрудников
41. Власть и влияние
42. Источники власти в организации.
43. Власть и лидерство
44. Эффективное лидерство
45. Исследование Мичиганского университета условий эффективного лидерства
46. Модель ситуационного лидерства Фидлера
47. Модель ситуационного лидерства Херсея и Бланшарда
48. Модель лидерства «путь - цель» Хауза и Митчелла
49. Ситуационная модель принятия решений Врума - Йеттона - Яго
50. Концепция харизматического лидерства

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценка качества учебной работы студентов по изучению дисциплины оценивается в баллах, и носит накопительный характер. Баллы суммируются в течение семестра, включают в себя: написание рефератов, подготовку презентаций, работу на практических занятиях, самостоятельную работу студентов и оценку знаний на экзамене.

Распределение баллов по видам работ

Вид работы	Кол-во баллов (максимальное значение)
Конспект	до 10 баллов
Реферат	до 10 баллов
Презентация:	до 10 баллов

Опрос	до 20 баллов
Контрольная работа	до 10 баллов
Тестовые задания	до 20 баллов
Экзамен	до 20 баллов

Написание конспекта оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

8–10 баллов. В содержании конспекта соблюдена логика изложения вопроса темы; материал изложен в полном объеме; выделены ключевые моменты вопроса материал изложен понятным языком; формулы написаны четко и с пояснениями; схемы, таблицы, графики, рисунки снабжены пояснениями выполнены в соответствии с предъявляемыми требованиями; к ним даны все необходимые пояснения; приведены примеры, иллюстрирующие ключевые моменты темы.

4–7 баллов. В содержании конспекта не соблюден литературный стиль изложения, прослеживается неясность и нечеткость изложения, иллюстрационные примеры приведены не в полном объеме.

0–3 балла. Конспект составлен небрежно и неграмотно, имеются нарушения логики изложения материала темы, не приведены иллюстрационные примеры, не выделены ключевые моменты темы.

Написание реферата оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

9–10 баллов Содержание соответствуют поставленным цели и задачам, изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

6–8 баллов. Содержание недостаточно полно соответствует поставленным цели и задачам исследования, работа выполнена на недостаточно широкой базе источников и не учитывает новейшие достижения, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

3–5 баллов. Содержание не отражает особенности проблематики избранной темы, – содержание работы не полностью соответствует поставленным задачам, база источников является фрагментарной и не позволяет качественно решить все поставленные в работе задачи, работа не учитывает новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–2 балла. Работа не имеет логичной структуры, содержание работы в основном не соответствует теме, база источников исследования является недостаточной для решения поставленных задач, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Презентация оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

9–10 баллов – содержание соответствуют поставленным цели и задачам, изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

6–8 баллов – содержание презентации недостаточно полно раскрывает цели и задачи темы, работа выполнена на недостаточно широкой базе источников и не учитывает новейшие достижения, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное

умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

3–5 баллов – содержание презентации не отражает особенности проблематики избранной темы, не соответствует полностью поставленным задачам, база источников является фрагментарной и не позволяет качественно решить все поставленные в работе задачи, работа не учитывает новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–2 балла – работа не имеет логичной структуры, содержание работы в основном не соответствует теме, база источников работы является недостаточной для решения поставленных задач, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Опрос оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

15–20 баллов. Содержание ответа полностью соответствует поставленному вопросу (заданию), полностью раскрывает цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал хорошее владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

8–14 баллов. Содержание ответа недостаточно полно соответствует поставленному вопросу, не раскрыты полностью цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала не отличается логичностью и нет смысловой завершенности сказанного, студент показал достаточно уверенное владение материалом, не показал умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

4–7 баллов. Содержание ответа не отражает особенности проблематики заданного вопроса, – содержание ответа не полностью соответствует обозначенной теме, не учитываются новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–3 балла. Ответ не имеет логичной структуры, содержание ответа в основном не соответствует теме, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Тест оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

Критерии, используемые при оценивании ответов на тестовые задания:

Количество правильных ответов	Отметка	Количество баллов
33–39	отлично	17–20
27–32	хорошо	13–16
14–26	удовлетворительно	7–12
0–13	неудовлетворительно	0–6

Экзамен

В качестве оценки используются следующие критерии:

При проведении экзамена учитывается посещаемость студентом лекционных занятий, активность на практических и лабораторных занятиях, выполнение самостоятельной работы, отработка пропущенных занятий по уважительной причине.

16–20 баллов – регулярное посещение занятий, высокая активность на практических и лабораторных занятиях, содержание и изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения. Экзамен – 5 баллов.

11–15 баллов – систематическое посещение занятий, участие на практических и лабораторных занятиях, единичные пропуски по уважительной причине и их отработка, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения. Экзамен – 4 балла.

6–10 баллов – нерегулярное посещение занятий, низкая активность на практических и лабораторных занятиях, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы. Экзамен – 3 балла.

0–5 балла – регулярные пропуски занятий и отсутствие активности работы, студент показал незнание материала по содержанию дисциплины. Экзамен не сдан – 2 балла.

Итоговая оценка

Знания, умения и навыки студентов оцениваются по пятибалльной системе.

Оценка по 5-балльной системе экзамена		Оценка по 100-балльной системе
5	отлично	81 – 100
4	хорошо	61 – 80
3	удовлетворительно	41 – 60
2	неудовлетворительно	21 – 40
1	необходимо повторное изучение	0 – 20

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология [Электронный ресурс]: учеб. пособие для вузов. - М.: Директ-Медиа, 2016. - 446 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528>
2. Организационная психология [Текст]: учебник для вузов /Леонова А.Б.,ред. - М.: Инфра-М, 2014. - 429с.
3. Организационная психология [Текст] : учебник для вузов /Рогов Е.И.,ред. - 2-е изд. - М. : Юрайт, 2013. - 621с.

6.2. Дополнительная литература

1. Бекоева, Д.Д. Организационная психология [Текст]: учебник для вузов. - М.: Академия, 2014. - 256с.
2. Быков, С.В. Организационная психология [Электронный ресурс]. - Самара : Самарская гуманитарная академия, 2013. - 110 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375365>
3. Гребнева, В.В. Теория и технология решения психологических проблем [Электронный ресурс]: учеб. пособие. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 192 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=374537>

4. Жог, В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учеб. пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. - М. : Прометей, 2013. - 160 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275015>
5. Згонник, Л. В. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник. — М.: Дашков и К°, 2015. — 232 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=513285>
6. Карташова, Л.В. Организационное поведение [Текст] : учебник для вузов / Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. - 2-е изд. - М. : Инфра-М, 2013. - 383с.
7. Петросян, Д.С. Организационное поведение [Текст] : новые напр. теории: учеб. пособие для вузов / Д. С. Петросян, Н. Л. Фаткина. - М. : Инфра-М, 2013. - 272с.
8. Резник, С.Д. Организационное поведение [Текст] : (практикум: дел.игры, тесты, конкретные ситуации) : учеб. пособие для вузов / С. Д. Резник, И. А. Игошина, О. И. Шестернина. - 2-е изд. - М. : Инфра-М, 2013. - 320с.
9. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии [Электронный ресурс] /ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев и др. - М. : Институт психологии РАН, 2015. - 712 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430628>
10. Управление персоналом организации [Текст]: учебник для вузов / Кибанов А.Я.,ред. - 4-е изд. - М.: Инфра-М, 2013. - 695с.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические рекомендации к практическим занятиям и лабораторным работам для направления подготовки 37.03.01 Психология, профиль Психологическое сопровождение личности / Составители: Климова Е.М., Дейнега Н.В., 2021.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам 37.03.01 Психология, профиль Психологическое сопровождение личности / Составители: Климова Е.М., Прыгова А.В, 2021.

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru

pravo.gov.ru

www.edu.ru

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

– учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием;

– помещения для самостоятельной работы, укомплектованные учебной мебелью, персональными компьютерами с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду МГОУ;

помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, укомплектованные мебелью (шкафы/стеллажи), наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями