

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Панарин Андрей Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 01.06.2024 10:51:51
Уникальный идентификатор документа:
a5da3d9896e91b35180e3f9a70a4852154ef8302



Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ПСИХОЛОГО-СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Лицензия № 1478 от 29 мая 2015 г., серия 90Л01 № 0008476 (бессрочная)
свидетельство государственной аккредитации № 2783 от 07 марта 2018 года, серия 90А01 №0002920 (до 07 марта 2024 года)

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор
Замолоцких Е.Г.
«29» января 2024 г.

Факультет психологии

Кафедра организационной психологии и психологии труда

Рабочая программа учебной дисциплины

«Психология управления»

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Направленность (профиль) программы "Организационная психология"

Квалификация (степень) выпускника:

Бакалавр

Форма обучения:

Очная, очно-заочная

Составитель программы:

Небродовская-Мазур Е.Ю., зав. кафедрой организационной психологии и психологии
труда

Москва 2024

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения учебной дисциплины «Организационная психология» является знакомство с предметной областью, теоретическим обоснованием и методами исследований в организационной психологии как комплексной научно-практической психологической дисциплины, а именно: ознакомление с принципами системного анализа трудовой деятельности сотрудников организаций разного типа; особенностями влияния психологических факторов на эффективность организационных взаимодействий; современными технологиями, процедурами и формами работы психолога с персоналом организаций, нацеленных на модернизацию труда, оптимизацию отношений в коллективе.

Задачи дисциплины: формирование знаний, умений, навыков, выступающих основой профессиональной компетентности организационного психолога; развитие и интеграция знаний из различных областей социальной, общей, возрастной психологии, психологии труда; подготовка к освоению практико-ориентированных дисциплин специализации

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Учебная дисциплина «Организационная психология» относится к Блоку 1, «Дисциплины (модули)» вариативной части и является дисциплиной по выбору, Б1.В.ДВ.07.02.

Для изучения данной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами и дисциплинами, изучающимися параллельно:

1. Психология личности

Знать: особенности познавательной, мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций с точки зрения основных психологических теорий личности. Основные психологические теории личности, объясняющие отклонения в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональные риски в различных видах деятельности.

Уметь: выделять факторы отклонений в социальном и личностном статусе и развитии и условия предупреждения отклонений. Осуществлять стандартные базовые процедуры оказания помощи индивиду, группе, организации, организация психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий, построенных на основе психологических теорий личности. Анализировать основные особенности личности.

Навыки: обладать способами психологического мышления в процессе решения профессиональных задач для предупреждения отклонений в социальном и личностном статусе и развитии с точки зрения теорий личности; оказания психологической помощи на основе психологических теорий личности; определения индивидуальных особенностей личности.

2. Социальная психология (данная дисциплина изучается параллельно)

Знать: стандартные программы развития и совершенствования личности в современном обществе; методологические основы современной отечественной и зарубежной социальной психологии особенности развития, возможности изменения динамики развития уровня познавательной, мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций человека в норме и при психических отклонениях. основные направления, подходы, теории в социальной психологии и современные тенденции развития социально-психологического знания

Уметь: эффективно применять программы сохранения и развития социального статуса и личностного развития других людей; совершенствовать свои знания и умения в

овладении программами снижения профессиональных рисков в различных видах деятельности;

применять программы снижения профессиональных рисков в различных видах деятельности. Владеть системой теоретических знаний по основным разделам социальной психологии прогнозировать особенности динамики развития личности.

Навыки: систематически работать над предупреждением отклонений в своем социальном и личностном статусе; эффективно применять программы сохранения и развития социального статуса и личностного развития других людей; совершенствования своих знаний и умений в овладении программами снижения профессиональных рисков в различных видах деятельности; применения программы снижения профессиональных рисков в различных видах деятельности.

3. Психодиагностика и практикум по психодиагностике

Знать: - стандартные программы развития и совершенствования личности в современном обществе; стандартные психодиагностические методики, методы математико-статистической обработки данных, методы интерпретации полученных данных; специфику проведения психологических исследований

Уметь: отбирать и применять психодиагностические методики адекватно целям, ситуации и контингенту респондентов, проводить математико-статистическую обработку полученных данных и интерпретировать их.

Навыки: диагностики, психологических свойств и состояний, характеристик психических процессов, различных видов деятельности индивидов и групп; критериями выбора психодиагностических и психокоррекционных методик, применять полученные знания и навыки в процессе психодиагностического изучения личности, математико-статистической обработки и интерпретации полученных данных полученными знаниями и навыками в процессе проведения психологических исследований в различных научных и научно-практических областях психологии.

Наименования последующих учебных дисциплин:

1. Психология ведения переговоров

Знать: основы имиджа делового человека технику ведения деловых переговоров

Уметь: определять тип общения и тип собеседника, определять и корректировать высказывания при деловых переговорах, выстраивать и вести деловые переговоры

Навыки: анализа динамики развития деловых переговоров, техниками ведения деловых переговоров.

2. Психология управления персоналом

Знать: особенности проведения интерактивных методов, психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников и охрану здоровья в трудовых коллективах. Особенности работы с кадрами в трудовом коллективе

Уметь: реализовывать интерактивные методы, психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников и охрану здоровья в трудовых коллективах.

Навыки: полученными знаниями и навыками в процессе реализации интерактивных методов, психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников и охрану здоровья в трудовых коллективах.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

| № п/п | Индекс и содержание компетенции | Планируемые результаты |
|-------|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | ОК-7 - способностью к самоорганизации и самообразованию | <p>Знать: методы самоорганизации и самообразования для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p> <p>Уметь: избирать методы самоорганизации и самообразования в профессиональной и социальной деятельности</p> <p>Владеть: способностью эффективно применять на практике методы самоорганизации и самообразования в социальной и профессиональной деятельности</p> |
| 2 | ПК-8 – способность к проведению стандартного прикладного исследования в определенной области. | <p>Знать: критерии оценки валидности исследований, правила проведения стандартного прикладного исследования в определенной области психологии</p> <p>Уметь: планировать и проводить стандартное прикладное исследование в различных областях психологии</p> <p>Владеть: основными методами математического анализа, стандартных статистических пакетов для обработки данных, полученных при решении различных профессиональных задач</p> |
| 3 | ПК-11 - способностью к использованию дидактических приёмов при реализации стандартных коррекционных, реабилитационных и обучающих программ по оптимизации психической деятельности человека | <p>Знать: дидактические приёмы при реализации стандартных коррекционных, реабилитационных и обучающих программ по оптимизации психической деятельности человека</p> <p>Уметь: самостоятельно использовать дидактические приёмы при реализации стандартных коррекционных, реабилитационных и обучающих программ</p> <p>Владеть: дидактическими приёмами при реализации стандартных коррекционных, реабилитационных и обучающих программ по оптимизации психической деятельности человека</p> |

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

3 зачетных единицы (108 академических часов).

4.2 Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

| Вид учебной работы | Количество часов | | | | | | | | |
|--|-------------------------|----------|----|----|----|----|----------|----|----|
| | Всего по учебному плану | Семестры | | | | | | | |
| | | №1 | №2 | №3 | №4 | №5 | №6 | №7 | №8 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Контактная работа (всего) | 32 | | | | | | 32 | | |
| Аудиторные занятия (всего): | 32 | | | | | | 32 | | |
| В том числе: | | | | | | | | | |
| лекции (Л) | 12 | | | | | | 12 | | |
| практические (ПЗ) и семинарские (С) занятия | 20 | | | | | | 20 | | |
| лабораторные работы (ЛР) (лабораторный практикум) (ЛП) | | | | | | | | | |
| Контроль самостоятельно работы (КСР): | | | | | | | | | |
| Самостоятельная работа (всего): | 40 | | | | | | 40 | | |
| Экзамен (при наличии): | 36 | | | | | | 36 | | |
| ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины: | Часы: | 108 | | | | | 108 | | |
| | Зач. ед.: | 3 | | | | | 3 | | |
| Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля) | ТК1, ТК2 (тестирование) | | | | | | ТК1, ТК2 | | |
| Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет, зачет с оценкой) | Э | | | | | | Э | | |

4.3 Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

| № п/п | Семестр | Тема (раздел) учебной дисциплины | Виды учебной деятельности в часах | | | | | | Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации | |
|-------|---------|--|-----------------------------------|----|----|-----|----|-------|---|--|
| | | | Л | ЛР | ПЗ | КСР | СР | Всего | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 1 | 6 | Тема 1. Организационная психология как наука. Основные понятия и категории анализа в организационной психологии. Связи организационной психологии с психологией труда, социальной психологией, психологией | 2 | | 4 | | | 8 | 14 | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|----|----|-----|--|
| | | <p>управления и практической деятельностью по оптимизации труда (НОТ, управлением персоналом, организационным консультированием). История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины. Специфика предмета организационной психологии в комплексе наук о трудовой деятельности человека. Основные практико-ориентированные направления исследований в организационной психологии.</p> <p>Труд и работа. Структура трудовой деятельности. Организационные формы труда. Профессионал и профессиональная роль. Служащий организации и должностная позиция. Требования к профессионалу и должностные регламентации. Система прав и обязанностей служащего организации.</p> | | | | | | |
| 2 | 6 | <p>Тема 2 Классические и современные теории организаций. Понятие организации как социотехнической системы. Основные системные характеристики организаций. Иерархические уровни анализа организационного поведения</p> <p>Технократический подход к анализу организаций – ранние теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор и др.). Организация как социальная общность (Э.Мэйо и др., теория Д. Мак-Грегора.). Организации и управление (А. Файоль). Системные теории организаций: описательные модели, организация как открытая система, современные интеракционистские модели организаций (Ч. Бернанд, Г. Саймон и др.).</p> <p>Общее понятие организации в рамках системного подхода. Основные определения организации, используемые в организационной психологии. Типы организаций и их классификации по целевой направленности. Основные функции персонала в организациях, их распределение. Организации в постиндустриальном обществе.</p> <p>Целевая структура деятельности организации. Иерархии внешних и внутренних целей. Задачи и функции персонала, понятие «технологии». Структура организации, функциональные подразделения и типы взаимодействий. Размеры и пространственная локализация организаций. Рабочее время и режимы работы в организациях. Традиции и их роль в обеспечении длительного существования организаций. Успешность работы организации. Критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций. Знакомство с методикой «Организационный скрининг».</p> <p>Взаимодействия уровня «человек-работа». Взаимодействия уровня «специалист – рабочая группа/трудовой коллектив». Взаимодействия уровня «служащий – организация». Понятие коллективного субъекта труда. Особенности межорганизационных взаимодействий. Понятия «внешней» и «внутренней» организационной среды. Модели адаптации организации к внешней среде.</p> | 4 | 2 | 10 | 20 | TK1 | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|---|----|----|-----|
| 3 | 6 | <p>Тема 3. Психологические регуляторы деятельности отдельного работника. Психологические особенности взаимодействия сотрудников в рабочей группе. Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.</p> <p>Ценностные ориентации и значимость труда. Основные субъективные составляющие труда (модель Дж. Олдмана и Дж. Хакмана). «Субъективный образ» трудовой ситуации и методы его реконструкции.</p> <p>Трудовая мотивация, основные концепции и модели. Удовлетворенность трудом, интегративный подход. Методы оценки мотивационной структуры личности работник. Прогностические методы оценки удовлетворенности трудом</p> <p>Индивидуальные и групповые ценностные ориентации. Групповые взаимодействия и ролевые позиции в группе. Психологический климат в группе. Методики оценки социально-психологического климата. Профессиональная карьера и развитие группы</p> <p>Взаимодействия «исполнитель - руководитель – группа». Особенности ролевых позиций «руководитель» - «лидер». Стили руководства. Групповая сплоченность. Групповые конфликты. Методики оценки стиля руководства и групповой сплоченности.</p> <p>Принципы комплектования рабочих команд. Эффективность работы группы и показатели успешности деятельности организаций.</p> <p>1) Функциональное распределение обязанностей в организации и властные структуры. Понятие коллективного субъекта труда. Эффекты «отчуждения труда». Властные полномочия индивидуального и коллективного субъекта труда.</p> <p>2) Основные проблемные области в организации деятельности коллективного субъекта труда. Системы оплаты и вознаграждения за труд. Организационное развитие. Организационный стресс. Модели принятия организационных решений. Распределение властных полномочий в процессе принятия и реализации организационных решений.</p> <p>Понятие «организационной культуры». Методы оценки организационной культуры. Социокультурные различия и организационные нормы труда. Организационная политика и личная жизнь.</p> | 4 | | 6 | 12 | 22 | |
| 4 | 6 | <p>Тема 4. Типы исследований и методы работы организационного психолога. Основные направления работы психолога-практика в организациях. Профессиональная позиция психолога.</p> <p>Классификация типов исследований в организационной психологии. Методы сбора и анализа данных, используемые в организационной психологии. Особенности проведения эмпирических исследований в организационной</p> | 2 | | 4 | 10 | 16 | TK2 |

| | | | | | | | | |
|--|---|----|--|----|--|----|----|---------|
| | <p>среде. Принцип «активного взаимодействия». (К. Левин) и его реализация в современных организационных исследованиях. Критерии оценки эффективности внедрения оптимизационных мероприятий в организационной среде.</p> <p>Парадигма «исследование – диагностика – оптимизация» и формы ее реализации при работе с персоналом организаций. Классификация видов оптимизационной работы и консультационной помощи в организациях. Основные функциональные роли психолога в организациях: исследователь, эксперт, советник, наставник, руководитель. Место психолога в реализации оптимизационных мероприятий (ролевое кольцо). Должностной статус психолога и особенности его профессиональной позиции в организации. «Организационный психолог» – профессиональные требования и сферы компетентности. Этические нормы и правила работы психолога в организации</p> | | | | | | | |
| | ВСЕГО: | 12 | | 20 | | 40 | 72 | Экзамен |

4.4 Лабораторные работы / практические занятия

| № п/п | № семестра | Тема (раздел) учебной дисциплины | Наименование лабораторных работ / практических занятий | Всего часов |
|-------|------------|--|---|-------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | 6 | Тема 1. Организационная психология как наука. Основные понятия и категории анализа в организационной психологии. | <p>ПЗ 1. Организационная психология как наука. Основные понятия и категории анализа в организационной психологии</p> <p>История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины. Специфика предмета организационной психологии в комплексе наук о трудовой деятельности человека. Основные практико-ориентированные направления исследований в организационной психологии</p> <p>ПЗ. 2. Труд и работа. Структура трудовой деятельности. Организационные формы труда. Профессионал и профессиональная роль. Служащий организации и должностная позиция. Требования к профессионалу и должностные регламентации. Система прав и обязанностей служащего организации.</p> <p>Основные понятия и категории анализа в организационной психологии.</p> | 4 |

| | | | | |
|----|---|--|---|---|
| 2. | 6 | <p>Тема 2. Классические и современные теории организаций. Понятие организации как социотехнической системы. Основные системные характеристики организаций. Иерархические уровни анализа организационного поведения</p> | <p>ПЗ 3. Классические и современные теории организаций. Понятие организации как социотехнической системы. Основные системные характеристики организаций. Иерархические уровни анализа организационного поведения ПЗ 4. Критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций Критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций. Знакомство с методикой «Организационный скрининг» <i>Деловая игра «Создание управленческой команды».</i> Задача: разработать структуру управленческой команды, определить иерархические уровни организационного поведения членов команды. Анализ.</p> | 6 |
|----|---|--|---|---|

| | | | | |
|----|---|--|--|---|
| 3. | 6 | <p>Тема 3. Психологические регуляторы деятельности отдельного работника. Психологические особенности взаимодействия сотрудников в рабочей группе. Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.</p> | <p>ПЗ.5 Психологические регуляторы деятельности отдельного работника Психологические регуляторы деятельности отдельного работника. Психологические особенности взаимодействия сотрудников в рабочей группе. Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.</p> <p>ПЗ.6. Особенности ролевых позиций Стили руководства. Взаимодействия «исполнитель - руководитель – группа». Особенности ролевых позиций «руководитель» - «лидер». Стили руководства. Групповая сплоченность. Групповые конфликты. Методики оценки стиля руководства и групповой сплоченности. Принципы комплектования рабочих команд. Эффективность работы группы и показатели успешности деятельности организаций. Функциональное распределение обязанностей в организации и властные структуры. Понятие коллективного субъекта труда. Эффекты «отчуждения труда». Властные полномочия индивидуального и коллективного субъекта труда. Основные проблемные области в организации деятельности коллективного субъекта труда. Системы оплаты и вознаграждения за труд. Организационное развитие. Организационный стресс. Модели принятия организационных решений. Распределение властных полномочий в процессе принятия и реализации организационных решений. Понятие «организационной культуры». Методы оценки организационной культуры. <i>Метод «инцидента»</i> - составление сравнительных и аналитических таблиц по теме «Сравнить основные субъективные составляющие труда (модель Дж. Олдмана и Дж. Хаккмана). «Субъективный образ» трудовой ситуации и методы его реконструкции <i>Анализ групповой дискуссии «Сотрудничаю или обособляюсь?»</i></p> | 6 |
| 4. | 6 | <p>Тема 4. Типы исследований и методы работы организационного психолога. Основные направления работы психолога-практика в организациях. Профессиональная позиция психолога.</p> | <p>ПЗ.7. Типы исследований и методы работы организационного психолога. Основные направления работы психолога-практика в организациях. Профессиональная позиция психолога Понятие «организационной культуры». Методы оценки организационной культуры. Социокультурные различия и организационные нормы труда. Организационная политика и личная жизнь. <i>Ролевая игра; Ролевое кольцо</i> Задача: Основные функциональные роли психолога в организациях: исследователь, эксперт, советник, наставник, руководитель. Место психолога в реализации оптимизационных мероприятий (ролевое кольцо).</p> | 4 |
| | | | ВСЕГО: 20 | |

4.5 Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Курсовая работа учебным планом не предусмотрена.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При изучении дисциплины предусматривается использование следующих образовательных технологий (учебных форм):

Мультимедийные лекции, обеспечивающие наглядность теоретического материала, а также обеспечивающих изучение дисциплины блок-схемами, просмотр учебных фильмов, аудио-, видео-лекции.

Деловая игра – метод имитации (подражания, изображения) принятия решений руководящими работниками или специалистами в различных производственных ситуациях (в учебном процессе – в искусственно созданных ситуациях), осуществляемый по заданным правилам группой людей в диалоговом режиме. Диалоговые игры применяются в качестве средства активного обучения для освоения процессов принятия решения.

Дискуссия – форма учебной работы, в рамках которой студенты высказывают свое мнение по проблеме, заданной преподавателем. Проведение дискуссий по проблемным вопросам подразумевает написание студентами эссе, тезисов или реферата по предложенной тематике.

Метод «инцидента» - метод поиска информации самими слушателями, целью которого является развитие или совершенствование умений слушателей, с одной стороны, принимать решения в условиях недостаточности информации, с другой – рационально собирать и использовать информацию, необходимую для принятия решения.

Метод мозгового штурма – метод генерирования идей, сущностью которого является экстенсивная коллективная выработка максимально возможного количества вариантов решения проблемы с последующим их критическим анализом.

Ролевая игра – модель построения учебного процесса, с целью приобретения практики вариантов различного поведения, поиска наиболее оптимальной тактики и стратегии нахождения решения проблемы. Сюжетно-ролевые игры проводятся по предварительно разработанному сценарию, имеют развернутые инструкции для всех участников игры с описанием содержания их роли. Данный тип игр основывается на более сложном механизме взаимодействия участников игры, что требует большего времени для проведения занятия.

Тренинг – целью которого является развитие компетентности и межличностного профессионального поведения в общении (практические занятия по темам).

Творческое эссе - это самостоятельная учебная научно-методическая работа, основной целью которой является развитие у магистрантов, прежде всего, исследовательских навыков и умений - таких, как: корректность постановки цели проблемы, выделения объекта и предмета исследования, формулировки задач и гипотез работы; логика изложения работы, соотношение и взаимосвязь теоретического и эмпирического материала; грамотное изложение работы, соблюдение не только правил грамматики и орфографии, но и канонов стилистики научного текста; обоснование выбора методического обеспечения, его соответствие задачам исследования; использование современных методов обработки данных эмпирического исследования; корректность статистического и качественного анализа полученных данных; владение основными методами и средствами получения, хранения, переработки информации; корректность авторских обобщений, содержательность и обоснованность выводов

Как показывает педагогическая практика теоретические вопросы лучше усваиваются, когда учебная работа проводится в форме дискуссии. Добиваясь от каждого студента добросовестного выполнения в часы самостоятельной работы индивидуального задания преподавателя, таким образом, планируется их подготовка к проведению

дискуссии в учебное время. При выборе и формулировании конкретной темы выступления обязательно учитывается обоснованное мнение студента-докладчика, содокладчика. Как правило, позиции по одной проблеме, изложенные в ходе дискуссии, полностью не совпадают. На протяжении ряда таких занятий, добиваясь от студентов концентрации внимания, необходимо выработать умение слышать особенности правовой аргументации собеседника, выделять главное в обсуждаемой теме, правильно задавать вопросы, а в итоге - организовать публичный спор (диспут). Его предполагается использовать как одну из самых активных форм работы со студентами в атмосфере свободного, непринужденного высказывания по острым правовым проблемам технического регулирования в торговле.

Заключительная тема курса обсуждается на последнем практическом занятии, где студенты подводят общие итоги, что может быть проведено в форме тестирования или коллоквиума. Именно эти формы более всего отвечают выявлению итогового уровня подготовленности, как каждого студента, так и группы в целом и зависимости от посещения аудиторных занятий и участия в них.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

| № п/п | № семестра | Тема (раздел) учебной дисциплины | Вид самостоятельной работы обучающегося. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы | Всего часов |
|-------|------------|---|---|-------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | 6 | Тема 1. Организационная психология как наука. Основные понятия и категории анализа в организационной психологии | 1. Изучение учебного материала и составления конспекта 2. Составление задач, вопросов, тестов, кроссвордов, ситуаций. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы - ОЛ-1, ДЛ-2-3 | 8 |
| 2. | 6 | Тема 2. Классические и современные теории организаций. Понятие организации как социотехнической системы. Основные системные характеристики организаций. Иерархические уровни анализа организационного поведения | 1. Составление задач, вопросов, тестов, кроссвордов, ситуаций 2. Участие в разработке деловой игры Создание управленческой команды Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы - ОЛ-1,2 ДЛ-1-2-3 | 10 |

| | | | | |
|--------|---|---|---|----|
| 3. | 6 | Тема 3. Психологические регуляторы деятельности отдельного работника. Психологические особенности взаимодействия сотрудников в рабочей группе. Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации. | 1. Подготовка к текущему тестированию. 2. Изучения литературы: конспектирование, составление плана изучения темы, составление сравнительных и аналитических таблиц по теме «Сравнить основные субъективные составляющие труда (модель Дж. Олдмана и Дж. Хаккмана). «Субъективный образ» трудовой ситуации и методы его реконструкции 23. Написание творческого эссе по теме: «Эффективность работы группы и показатели успешности деятельности организаций» Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы - ОЛ-1,2,3 ДЛ-1-2-3 | 12 |
| 4. | 6 | Тема 4. Типы исследований и методы работы организационного психолога. Основные направления работы психолога-практика в организациях. Профессиональная позиция психолога | Подготовка к текущему тестированию. Составление плана деловой игры «Сотрудничаю или обособляюсь?» Подготовка к групповой дискуссии: «Что важнее доверие партнера или личная выгода?» Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы - ОЛ-1,3 ДЛ-2-3 | 10 |
| ВСЕГО: | | | | 40 |

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Основная литература

| № п/п | Наименование | Автор (ы) | Год и место издания. Место доступа | Используется при изучении разделов |
|-------|--|------------------------|--|------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие | Жог В.И и др. | М.: Московский педагогический государственный университет, 2017. — 178 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/72503.html . — ЭБС «IPRbooks» | 1,2 |
| 2. | Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии [Электронный ресурс]/ | А.А. Алдашева [и др.]. | М.: Институт психологии РАН, 2015.— 712 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/51961.html . — ЭБС «IPRbooks» | 1-4 |
| 3. | Организационная психология. Часть 1: учебное пособие / Афанасьева Е.А.— | Афанасьева Е.А. | С.: Вузовское образование, 2014. 337— с. http://www.iprbookshop.ru/19273 | 1-4 |

7.2. Дополнительная литература

| №п/п | Наименование | Автор (ы) | Год и место издания. Место доступа | Используется при изучении разделов |
|------|--|----------------|--|------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Теоретико-методологические основы психологии менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие | Шаповалов В.И. | Саратов: Вузовское образование, 2017. — 200 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/58321.html .— ЭБС «IPRbooks» | 1-4 |
| 2. | Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ | Трусь А.А. | Минск: Вышэйшая школа, 2014.— 319 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/35535.html .— ЭБС «IPRbooks» | 1-4 |

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

<http://www.edu.ru> – Федеральный портал «Российское образование»;
<http://ict.edu.ru/konkurs> и «Образование в Рунете»;
<http://www.edu.ru/legal/> - нормативно-правовая база образования на сервере Федерального образовательного портала;
<http://www.gnpbu.ru/> - Научная педагогическая библиотека им. К.Д. Ушинского
<http://www.iprbookshop.ru/51911>.— ЭБС «IPRbooks»
[http:// www.nir.ru](http://www.nir.ru) Российская национальная библиотека;
<http://www.sego.net> Научные ресурсы информационно-коммуникативной сети Интернет;
<http://www.isip.ras.ru> Интегрированная система информационных ресурсов Российской Академии Наук;
<http://www.e-library.ru>. Научная электронная библиотека
ЭБС «Издательство ЮРАЙТ» – <http://urait.ru/>
Научно-практический журнал «Акмеология» – <http://www.akmeology.ru/>
Журнал «Вопросы психологии» – <http://www.voppsy.ru/news.htm>
Ресурсы Института научной информации по общественным наукам Российской академии наук (ИНИОН РАН)
URL: <http://elibrary.ru/>

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Освоение материала учебной дисциплины обучающимся происходит посредством аудиторной работы на лекциях и практических занятиях, а также в ходе самостоятельной работы обучающегося.

Количество лекционных и практических занятий по каждой теме определяется учебным планом с учетом объема изучаемого материала.

Лекция является основной формой учебной работы в вузе, она является наиболее важным средством теоретической подготовки студентов. Поэтому следует внимательно

слушать лекцию, следуя за ходом мысли автора и обязательно вести ее конспект. Добросовестные, старательные записи лекций способствуют более глубокому пониманию и осмыслению материала. Не следует отчаиваться, если конспекты первых лекций окажутся не совсем удачными. Студент должен постепенно овладевать техникой записи лекций.

Не надо стремиться к дословной, стенографической записи, записи все подряд. Это механический подход к слушанию лекции. Он отвлекает внимание на технику записи, а содержание лекции остается вне его пределов. Такая запись оказывается практически непригодной для использования. Главное – понять смысл сказанного, выделить главное, зафиксировать его в конспекте, а затем – те аргументы и факты, раскрывающие, доказывающие это главное. Надо следить за интонацией лектора. Как правило, преподаватель акцентирует внимание студентов на главном, выделяет важнейшие положения, выводы, произнося их громче и медленнее обычного. Обратите внимание на обязательность соблюдения таких правил записи лекций: отдельная тетрадь, чистота, аккуратность, наличие полей для дополнений и справок, нужный интервал между строчками (не мельчите, не уплотняйте записи). Хорошо выработать у себя систему сокращений слов, терминов, подчеркивать выводы, определения. Ни в коем случае нельзя делать «сплошных» записей, в которых трудно затем разобраться самому, а каждый раздел или новую мысль лектора начинать с новой строки.

Хорошо, грамотно, «культурно» составленный конспект лекции - одно из основных условий успешной работы студента в вузе.

Практическое занятие – особая, специфичная для вуза форма учебной работы. Целью практического занятия является углубление и конкретизация знаний и развитие навыков самостоятельного анализа вопросов по наиболее важным и сложным темам учебных курсов. На занятии преподаватель осуществляет контроль за самостоятельной работой студента в течение семестра. Его результаты фиксируются в учебных журналах, а затем в конце семестра являются основанием для получения допуска к экзамену.

Обучающийся должен подготовиться ко всему материалу практического занятия, чтобы принять участие в обсуждении по всем вопросам темы. Лучше всего – иметь продуманный ответ на каждый вопрос в виде развернутого плана или отдельных тезисов ответа. Конечно же, не следует писать полный текст выступления. Помимо ненужной огромной траты времени, чтение по бумажке никогда не затронет внимание и интерес аудитории. Напротив, на каждом занятии надо учиться искусству полемики, умению отстаивать свои убеждения, критически воспринимать выступления товарищей и доказательно отстаивать свою точку зрения.

В ходе практического занятия надо активно воспринимать обсуждение вопроса, замечания преподавателя, вести записи, чтобы восполнить пробелы в своих знаниях. Такая методика позволит успешно освоить изучаемый материал.

В процессе самостоятельной работы по дисциплине студент должен активно воспринимать, осмысливать и углублять полученную информацию, решать практические задачи, овладевать профессионально необходимыми умениями.

Самостоятельная работа студентов весьма многообразна. Она включает в себя различные формы организации: 1) Самостоятельное изучение учебных курсов. Это - умение слушать и конспектировать лекции, работать над докладами, рефератами, выступлениями на семинарских занятиях, активно участвовать в них, готовиться к зачету; 2) Работа с научной литературой, изучение нормативных документов, изданий СМИ, содержащих материалы, способствующие углублению и расширению знаний по теме; 3) Внеаудиторное изучение и исследование проблем: участия в исследованиях кафедры, в обсуждениях различных вопросов на конференциях студентов, в конкурсах студенческих работ, в пропаганде научных знаний и т.д.

Самым основным методом самостоятельной работы студента, на котором следует остановиться - это метод самостоятельного изучения литературы. Место, занимаемое им в

процессе обучения, определяется теми особенностями, которые имеет чтение печатного текста по сравнению со слушанием устного изложения. При чтении нет принудительного темпа. Студент сам устанавливает его в зависимости от целей, характера литературного источника и своей подготовленности. Таким образом, при чтении создаются благоприятные условия для всестороннего осмысления и закрепления учебного материала.

Экзамен является завершающим звеном в учебном процессе. Его результат в огромной степени зависит от того, насколько правильно студент организовал свою самостоятельную работу в течение семестра, насколько серьезно он занимался на семинаре. Начиная подготовку к экзамену надо распределить время так, чтобы отработать все ответы, на контрольные вопросы, выносимые на зачет и оставить день - два на окончательное повторение материала.

Получив билет на экзамене, не нужно спешить, надо собраться с мыслями, сориентироваться в проблеме поставленных в билете вопросов. Если не ясна постановка вопроса, уточните у преподавателя. Внимательно вдумавшись в сущность вопроса, необходимо определить план его изложения. Он должен быть развернутым, содержащим отдельные смысловые тезисы и доказательства, факты и аргументы к ним. Ответ должен показать глубину понимания проблемы, знание фактического материала, умение логично, точно излагать свои мысли, оперировать научными понятиями и технологией. В случае большого количества затруднений, при раскрытии предложенного на экзамене вопроса предлагается повторная подготовка и передача экзамена.

Для успешного овладения курсом необходимо выполнять следующие требования:

- посещать все занятия, т.к. весь тематический материал взаимосвязан между собой и теоретического овладения пропущенного недостаточно для качественного усвоения;
- все рассматриваемые на лекционных занятиях вопросы обязательно фиксировать в письменном или электронном виде и сохранять до окончания обучения в вузе;
- обязательно выполнять все самостоятельные практические задания;
- проявлять активность на лекционных занятиях и при подготовке, т.к. конечный результат овладения содержанием дисциплины необходим, в первую очередь, самому обучающемуся;
- в случаях пропуска занятий, по каким-либо причинам, обязательно «отрабатывать» пропущенное занятие преподавателю во время индивидуальных консультаций.

Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Изучение учебной дисциплины обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 9 ноября 2015 г. № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи», «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК-44/05вн, «Положением о порядке обучения студентов – инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья».

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливаются адаптированные формы проведения с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей: для лиц с нарушением зрения задания предлагаются

с укрупненным шрифтом, для лиц с нарушением слуха – оценочные средства предоставляются в письменной форме с возможностью замены устного ответа на письменный, для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата двигательные формы оценочных средств заменяются на письменные/устные с исключением двигательной активности. При необходимости студенту-инвалиду предоставляется дополнительное время для выполнения задания. При выполнении заданий для всех групп лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается присутствие индивидуального помощника-сопровождающего для оказания технической помощи в оформлении результатов проверки сформированности компетенций.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

При реализации данной программы могут использоваться следующие информационные технологии:

- ЭБС «IPRbooks».

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Специализированные аудитории оборудованные в соответствии с ФГОС ВО для проведения лекционных и практических занятий, оборудованные мультимедиа, столами, стульями, оснащенные доступом к сети Интернет и доступом к электронной библиотеке «IPRbooks».

12. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ЯВЛЯЕТСЯ НЕОТЪЕМЛЕМОЙ ЧАСТЬЮ ДАННОЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ И ПРИВОДИТСЯ В ПОЛНОМ ОБЪЕМЕ В ОТДЕЛЬНОМ ДОКУМЕНТЕ.

