

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС
Кафедра психологии

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой психологии
Протокол от «15» сентября 2021 г.
№ 2

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ**

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ И
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

Б1.В.06

краткое наименование дисциплины – Орг. психол. и ОП
по направлению подготовки: 37.03.01 Психология
направленность (профиль): «Психологическое консультирование и коучинг»
квалификация выпускника: Бакалавр
формы обучения: очная

Год набора - 2021

Новосибирск, 2021 г.

Автор–составитель:

Кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры психологии
Парфенова Зоя Анатольевна

Заведующий кафедрой психологии:

кандидат психологических наук, доцент Войтик И.М.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	5
3. Содержание и структура дисциплины	7
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	21
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	25
6.1. Основная литература	25
6.2. Дополнительная литература	25
6.3. Нормативные правовые документы.	26
6.4. Нормативные правовые документы.	26
6.5. Интернет-ресурсы.	26
6.6. Иные источники.	26
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	27

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.В.04 «Организационная психология и организационное поведение» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс - 8	Способен осуществлять контроль и учет результатов консультационной и психокоррекционной деятельности с учетом особенностей сотрудников конкретной организации	ПКс - 8.1	Способность осуществлять контроль и учет результатов консультационной деятельности с сотрудниками организации

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ПК-8.1	<p><i>на уровне знаний:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - объекта и предмета организационной психологии как отрасли научного знания; - структуры и основ организационной психологии; - специфических психологических составляющих функционирования оргструктур; - психологических аспектов человека как служащего организации; - теоретико-методологических основ корпоративной культуры; - методов работы с кадрами и создания благоприятного психологического климата в организации, условия их применения, их возможностей и ограничений; - основных психологических теорий управления персоналом, принципов планирования и реализации работы с кадрами и создания благоприятного психологического климата; - типовых психологических технологий, методов и способов работы с персоналом организации, создания позитивного психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса; - основных тенденций профессионально-личностного развития человека как субъекта труда, а также социально-психологического состояния трудовых коллективов и организаций. - основных подходов к психологическому воздействию на индивида, группы и сообщества; - этических норм и принципов работы психолога, в том числе при проведении психодиагностических исследований <p><i>на уровне умений:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять учет, коррекцию и проектирование психологических особенностей работы человека в рамках

Профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
		<p>целостных организаций;</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять теоретические и практические знания и умения в решении проблем, возникающих в оргструктурах в связи с трудом людей, обеспечивающих их успешную работу; - демонстрировать профессиональное владение методами организационной психологии, включая методы построения теоретического знания; - проводить психологическую экспертизу нормативной документации, рабочих мест, условий труда, систем стимулирования и мотивации труда, систем распределения трудовых функций. - применять на практике методы управления формированием и развитием организационной культуры; - применять методики управления персоналом, позволяющие повысить эффективность работы организации, а также методики расчета различных показателей, включая численность персонала, эффективность мероприятий по развитию персонала, эффективность проектов по совершенствованию системы управления персоналом. - анализировать ситуацию с точки зрения применимости тех или иных методов работы с кадрами и создания благоприятного психологического климата в организации; - квалифицированно подбирать и применять методы и приемы диагностики, экспертизы, коррекции профессионально-важных качеств, способностей, трудовой мотивации с целью отбора кадров, создания оптимального психологического климата в трудовых и служебных коллективах, организациях, решения иных прикладных задач; - формулировать с позиции психологических теорий управления персоналом основные требования к процедуре работы с кадрами и оптимизации психологического климата в коллективе, проводить психологическую работу с персоналом организации с целью предотвращения производственных конфликтов; <p><i>на уровне навыков:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - профессионального мышления, необходимых для применения психологических знаний; - саморегуляции в процессе теоретической и практической деятельности - управления организационной культурой. - владения методами психологической работы с кадрами и создания благоприятного психологического климата в коллективе. - индивидуального и группового консультирования; - групповой тренинговой работы; - применения методов оценки персонала для разработки эффективной системы мотивации и достижения стратегических целей организации.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Организационная психология (Б1.В.06) изучается на 4 курсе (7 семестр) очной

формы обучения.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем

очная форма обучения

- 64 часа (12 часов лекций, 16 часов практических);
- на самостоятельную работу обучающихся – 53 часа.

Место дисциплины

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области психологии, управления организацией, управления персоналом, а также на приобретенные ранее умения и навыки психодиагностики.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			л	лр	пз	КСР		
<i>Очная форма обучения</i>								
Раздел 1	Организационная психология как научная дисциплина	32	4		6		22	О (раздел 1), ПО (раздел 1), ПЗ (раздел 1)
Тема 1.1	Становление организационной психологии как теоретико-прикладной науки.	6	1		2		2	О (тема 1.1.)
Тема 1.2.	Структурно-функциональные и психологические аспекты деятельности организации.	16	2		2		10	ПО (тема 1.2.), ПЗ (тема 1.2.)
Тема 1.3.	Управление организациями как вид социального управления.	16	1		2		10	ПО (тема 1.3.), ПЗ (тема 1.3.)
Раздел 2	Организационная психология как система поведенческих технологий	76	8		10	27	31	О (2раздел), ПО (раздел 2), ПЗ (раздел 2), (раздел 2)
Тема 2.1.	Основы организационного поведения	16	2		4		10	(тема 2.1.), ПО (тема 2.1.), ПЗ (тема 2.1.)
Тема 2.2.	Коммуникации в организации.	12	2		2		8	(тема 2.2.), ПО (тема 2.2.), ПЗ (тема 2.2.)
Тема 2.3.	Организационные конфликты	12	2		2		8	ПО (тема 2.3.)
Тема 2.4.	Поведение персонала в условиях организационных изменений.	9	2		2		5	О (тема 2.4.), ПО (тема 2.4.), ПЗ (тема 2.4.)
Промежуточная аттестация								Экзамен
Всего:		108	12		16	27	53	ак.ч
		3						ЗЕ
		84						астр.ч

¹ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), письменный опрос (ПО), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), семинар (В), электронный семинар (ЭС) и др.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Организационная психология как научная дисциплина

Тема 1.1. Становление организационной психологии как теоретико-прикладной науки.

Введение в дисциплину «Организационная психология и организационное поведение». Цели и задачи курса. Содержание лекционного курса и практических занятий. Формы и методы занятий. Методические пособия и литература по курсу.

Становление организационной психологии как теоретико-прикладной науки в России и за рубежом. Категориальный аппарат организационной психологии. Предмет и объект изучения в организационной психологии.

Место организационной психологии в системе психологических наук и связь с другими науками (общая психология, социальная психология; психология управления, менеджмент; социология, теория управления, экономика, социология организаций, экономическая психологией, педагогика и др.).

Уровни анализа в исследовании организационных процессов (организация, группа, индивид). Методы исследования в организационной психологии: наблюдение, анализ документов, опрос, анкетирование, эксперимент, беседа, интервью, тестирование, контент – анализ и т.д.

Тема 1.2 Структурно-функциональные и психологические аспекты деятельности организации.

Понятие, признаки, классификация организаций. Типы организаций и организационных структур. Жизненный цикл организации.

Классические теории организации (научный менеджмент Ф. Тейлора; организационные принципы А. Файоля; бюрократическая теория М. Вебера). Организационная концепция «человеческих отношений» (взгляды Э. Мэйо; подход Д. Макгрегора; теория К. Арджириса и др.). Ситуационные теории организации (ситуационный подход Дж. Вудворд). Организация как открытая, социотехническая система. Внешняя и внутренняя среда организации. Власть как базовая категория организационной психологии. Феномен организационной власти как психическая реальность. Типы и формы власти. Проблема субъекта организационной власти. Лидерство и организационная власть. Теории лидерства.

Тема 1.3. Управление организациями как вид социального управления.

Психологические проблемы управления организациями: зарубежный и отечественный опыт исследования. Современные тенденции, принципы и методы управления организациями. Социально-психологические методы управления, особенности их реализации. Классификации психологических методов управления в организации.

Персонал как главный ресурс организации. Управление персоналом современной организации. Основные элементы системы управления персоналом: поиск, подбор, отбор, оценка, аттестация, развитие персонала. Организационная культура как один из эффективнейших инструментов управления персоналом.

Раздел 2. Организационная психология как система поведенческих технологий

Тема 2.1. Основы организационного поведения.

Общие понятия организационного поведения. Основные подходы к организационному поведению. Организационное поведение как система взаимодействий и

отношений в организации. Организационное поведение как системная область групповой динамики. Роль руководителя в управлении организационным поведением.

Мотивация и стимулирование сотрудников организации как средства формирования эффективного трудового поведения. Мотиваторы, демотиваторы и стимулы в управлении поведением сотрудников. Соотношение мотивации и стимулирования в организации. Теории мотивации трудовой деятельности: содержательные, процессуальные, комплексные. Методики исследования мотивации и удовлетворенности трудом. Мотивационный тренинг.

Тема 2.2. Коммуникации в организации.

Информационные процессы в организационно – управленческой деятельности. Этапы обмена информацией в организации (зарождение идеи; кодирование и выбор канала; передача и декодирование). Социально – психологические особенности организационных коммуникаций. Виды и каналы организационных коммуникаций (вертикальные горизонтальные; нисходящие, восходящие интерактивные; формальные и неформальные; управляемые и неуправляемые). Коммуникации и обратная связь в организации. Характеристики эффективной обратной связи в организации.

Критерии эффективности коммуникативных сетей и процессов.

Общение как информационный процесс в системе руководства и подчинения. Деловое общение. Формы делового общения (совещание, пресс-конференция, телефонный разговор, дискуссия, переговорный процесс, публичная речь, презентация) и их особенности. Этика деловых отношений. Методики исследования коммуникативных качеств. Тренинг делового общения.

Тема 2.3. Организационные конфликты.

Конфликты в организации: структура, динамика. Специфика организационных конфликтов. Причины возникновения деструктивных и конструктивных конфликтов. Классификация конфликтов в организации. Факторы социальной напряженности в производственных группах и формы их проявления. Стратегии поведения в конфликте: компромисс, соперничество (конкуренция), сотрудничество, уклонение (игнорирование), приспособление. Типы конфликтных личностей. Методики исследования конфликта в организации. Основные технологии разрешения конфликтов в организации. Технология переговорного процесса. Этапы переговоров. Переговорные стратегии (позиционные переговоры; принципиальные переговоры). Тренинг разрешения конфликта.

Тема 2.4. Поведение персонала в условиях организационных изменений.

Необходимость изменений для развития организации. Управление организационным развитием. Факторы и симптомы организационных изменений. Основные принципы управления изменениями. Модель управления организационными изменениями. Стадии изменений: размораживание, изменение, повторное замораживание. Организационные инновации: понятие, типы. Источники и процессы организационных изменений.

Поведенческие реакции персонала на нововведения в организации. Сопротивления изменениям: понятие, причины, формы. Методы преодоления сопротивления изменениям: обучение и коммуникации, поддержка, манипуляция. Ошибки менеджеров при борьбе с сопротивлением.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Организационная психология и организационное поведение» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Для проведения занятий по очной форме обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Организационная психология как научная дисциплина	Письменные ответы на тестовые задания. Устные/письменные ответы на вопросы. Письменное выполнение практического задания.
Тема 1.1	Становление организационной психологии как теоретико-прикладной науки.	Устный ответ на вопросы.
Тема 1.2.	Структурно-функциональные и психологические аспекты деятельности организации.	Письменный ответ на вопросы. Письменное выполнение практического задания.
Тема 1.3.	Управление организациями как вид социального управления.	Письменное выполнение практического задания.
Раздел 2	Организационная психология как система поведенческих технологий.	Устные/письменные ответы на вопросы. Письменное выполнение практического задания
Тема 2.1.	Основы организационного поведения.	Письменные ответы на вопросы. Письменное выполнение практического задания.
Тема 2.2.	Коммуникации в организации.	Письменные ответы на вопросы. Письменное выполнение практического задания.
Тема 2.3.	Организационные конфликты.	Письменный ответ на вопросы. Письменное выполнение практического задания.
Тема 2.4.	Поведение персонала в условиях организационных изменений.	Устный/письменный ответ на вопросы
	Выполнение курсовой работы по курсу	Курсовая работа

4.1.2. Экзамен проводится в форме устного и письменного ответа на вопросы и устного/письменного выполнения практических заданий

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

4.2.1. Типовые вопросы и задания для устного (письменного) опроса

Тема 1.1. Становление организационной психологии как теоретико-прикладной науки. (О - 1.1)

1. Сделайте сравнительный анализ становления организационной психологии в России и за рубежом.

2. Определите место организационной психологии в системе психологических наук и связь с другими науками.

3. Назовите предмет и объект организационной психологии.

4. Охарактеризуйте уровни анализа в исследовании организационных процессов.

5. Назовите основные методы исследования в организационной психологии.

Тема 1.2. Структурно-функциональные и психологические аспекты деятельности организации (ПО - 1.2)

1. Назовите основные понятия, признаки организаций.
2. Какие классификации организаций вы знаете?
3. Опишите типы организаций и организационных структур.
4. Опишите классические теории организации.
5. Опишите организационные принципы А.Файоля.
6. Сделайте сравнительный анализ организационной концепции Э. Мэйо, подхода Д.Макгрегора и теории К. Арджириса.
7. Опишите ситуационную теорию организации (ситуационный подход Дж. Вудворда).
8. Что такое социотехническая система? Почему в настоящее время организации рассматривают как открытые социотехнические системы?
9. Опишите жизненный цикл организации.
10. Каковы особенности внешней и внутренней среды организации?
11. Почему феномен власти является базовой категорией организационной психологии? Какие формы власти Вы знаете?
12. Опишите известные теории лидерства.

Тема 1.3. Управление организациями как вид социального управления (ПО - 1.3)

1. Как формировалась и развивалась наука управления?
2. Перечислите основные принципы и функции управления.
3. Назовите основные школы управления.
4. Какие методы управления Вы знаете?
5. Опишите социально-психологические методы управления, особенности их реализации.
6. Почему персонал считают главным ресурсом организации?
7. Дайте определение понятию «управление персоналом».
8. Опишите основные элементы системы управления персоналом: поиск, подбор, отбор, оценка, аттестация, развитие персонала.
9. Почему организационная культура является одним из эффективнейших инструментов управления персоналом?

Тема 2.1. Основы организационного поведения (ПО – 2.1.)

1. Что такое организационное поведение?
2. Сделайте анализ основных научных подходов к организационному поведению.
3. В чем особенности влияния взаимодействий и отношений на организационное поведение?
4. Какова роль руководителя в управлении организационным поведением.
5. Покажите влияние групповых эффектов (феноменов) на организационное поведение.
6. Сделайте анализ основных теорий мотивации.
7. Опишите влияние мотиваторов, демотиваторов и стимулов на трудовое поведение сотрудников в организации.
8. Раскройте особенности практического применения теорий мотивации в современных организациях.
9. Какие методы и методики исследования мотивации и удовлетворенности трудом Вы знаете?

Тема 2.2. Коммуникации в организации (ПО – 2.2.).

1. Покажите особенности информационных процессов в организационно – управленческой деятельности.
2. Как происходит обмен информацией в организации?

3. В чем социально – психологические особенности организационных коммуникаций?
4. Опишите виды и каналы организационных коммуникаций.
5. Каковы характеристики эффективной обратной связи в организации?
6. Опишите критерии эффективности коммуникативных сетей и процессов.
7. Раскройте особенности, функции делового общения.
8. Сделайте анализ основных форм делового общения.
9. Покажите особенности этики деловых отношений в организации.

Тема 2.3. Организационные конфликты (ПО – 2.3.)

1. В чем специфика организационных конфликтов?
2. Раскройте причины возникновения деструктивных и конструктивных конфликтов.
3. Опишите классификация конфликтов в организации.
4. Какие стратегии поведения в конфликте Вы знаете?
5. Опишите типы конфликтных личностей.
6. Какие методики исследования конфликта в организации Вы знаете?
7. Сделайте анализ основных технологий разрешения конфликтов в организации.
8. Опишите технологию переговорного процесса.
9. Какие переговорные стратегии Вы знаете?

Тема 2.4. Поведение персонала в условиях организационных изменений (О - 2.4., ПО – 2,4).

1. Почему для развития организации необходимы изменения?
2. Какие факторы и симптомы организационных изменений Вы знаете?
3. В чем суть управления организационным развитием?
4. Перечислите основные принципы управления изменениями.
5. Опишите модель управления организационными изменениями.
6. Опишите стадии изменений.
7. Каковы источники и процессы организационных изменений?
8. Какие могут быть поведенческие реакции персонала на нововведения в организации?
9. Почему персонал сопротивляется изменениям?
10. Какие методы преодоления сопротивления изменениям Вы знаете?
11. Опишите основные ошибки менеджеров при борьбе с сопротивлением.

4.2.2. Типовые практические задания

Тема 1.2 Структурно-функциональные и психологические аспекты деятельности организации (ПЗ - 1.2).

1. Исследуйте лидерские качества руководителей, подобрав соответствующие методики. Представьте письменный анализ полученных результатов.

Тема 1.3. Управление организациями как вид социального управления (ПЗ - 1.3).

1. Исследуйте организационную культуру конкретной фирмы (компании, учреждения), выбрав соответствующую методику. Представьте письменный анализ полученных результатов.

Тема 2.1. Основы организационного поведения (ПЗ – 2.1.).

1. Исследуйте особенности мотивационной сферы сотрудников организации, подобрав соответствующие методики. Представьте письменный анализ полученных результатов.

Тема 2.2. Коммуникации в организации (ПЗ – 2.2.).

1. Проведите исследование коммуникативных качеств сотрудников организации, подобрав соответствующие методик. Представьте письменный анализ полученных результатов.

Тема 2.3. Организационные конфликты (ПЗ – 2.3.).

1. Сделайте анализ конфликтной личности. Исследуйте возможные стратегии поведения в конфликте, подобрав соответствующие методики. Представьте письменный анализ полученных результатов.

4.2.3. Типовые темы курсовых работ по дисциплине

1. Влияние групповых процессов на поведение сотрудников организации.
2. Особенности мотивационно - потребностной сферы сотрудников (на примере...).
3. Организационное развитие и разработка программы его реализации.
4. Формы и методы управления поведением персонала в
5. Проведение мотивационного опроса в организации.
6. Исследование организационной культуры на основе теории конкурирующих ценностей.
7. Исследование личностных детерминант власти в организации.
8. Assessment Center как метод организационного развития и отбора менеджеров высшего звена.
9. Методы социально-психологического воздействия на персонал.
10. Организационные ценности: проблема формирования и восприятия.
11. Мотивация профессиональной деятельности сотрудников организации.
12. Анализ доминирующих потребностей сотрудников организации.
13. Исследование ситуационных детерминант власти в организации.
14. Организационное развитие и разработка программы его реализации.
15. Потребность во власти и её роль в карьере менеджера.
16. Исследование психологических проблем адаптации сотрудников организации.
17. Влияние групповых процессов на поведение индивида в организации.
18. Роль гигиенических и мотивационных факторов в стимулировании производительного труда.
19. Исследование взаимосвязей типов коммуникации и организационной структуры.
20. Манипуляция в деловом общении.
21. Технология воздействия на личность в управленческом общении.
22. Влияние организационных характеристик на поведение сотрудников.
23. Исследование групповых процессов в организации.
24. Разработка упражнений и деловых игр для формирования лидерских навыков.
25. Исследование барьеров эффективного общения в организации.
26. Исследование индивидуальных характеристик, влияющих на организационное поведение индивида.
27. Психологическое манипулирование и способы защиты от манипуляций в организации.
28. Поведение и общение в конфликтной ситуации.
29. Конфликты в организации и технология их разрешения.
30. Стратегия и тактика ведения переговоров как метод разрешения конфликтных ситуаций.

4.3. Оценочные средства промежуточной аттестации

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс - 8	Способен осуществлять контроль и учет результатов консультационной и психокоррекционной деятельности с учетом особенностей сотрудников конкретной организации	ПКс - 8.1	Способность осуществлять контроль и учет результатов консультационной деятельности с сотрудниками организации

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПКс - 8.1 Способность осуществлять контроль и учет результатов консультационной деятельности с сотрудниками организации	Способен фиксировать и обрабатывать результаты консультационной работы с персоналом организации. Способен составлять рекомендации по личностному, профессиональному и карьерному росту сотрудников конкретной организации.	Выявляет потребность в оказании консультационной помощи и планировать её оказание. Составляет план психокоррекционных мероприятий с сотрудниками организации.

4.3.1. Типовые вопросы и задания для подготовки к экзамену

1. История возникновения организационной психологии.
2. Организационная психология как отрасль психологического знания. Объект, предмет, задачи, структура организационной психологии.
3. Основные понятия организационной психологии.
4. Место организационной психологии в системе психологической науки.
5. Организационная психология как научно-практическое направление.
6. Организационная психология как система поведенческих технологий.
7. Цели организационного развития.
8. Методы исследования в организационной психологии.
9. Организационная психология и менеджмент.
10. Историческое развитие управленческой мысли: классическая школа управления (Ф.Тейлор, Ф. и Л. Гилбретты, А.Файоль, М.Вебер).
11. Теория «человеческих отношений» (Э. Мэйо, М.П. Фоллет).
12. Характеристика основных теоретических подходов к управлению (школы науки управления): процессного, системного, ситуативного.
13. Власть как межличностное взаимодействие.
14. Модель власти в межличностном взаимодействии
15. Лидерство и эволюция власти в организации.
16. Потребность во власти и её роль в карьере менеджера.
17. Организационная культура и лидерство.
18. Коммуникации в организации.
19. Процессуальные теории мотивации.
20. Практические методы стимулирования деятельности работников.
21. Содержательные теории мотивации.
22. Цели и задачи профессионального отбора.
23. Система организационного общения.
24. Центр оценки кадров (assessment center).

25. Пути повышения эффективности общения в организациях.
26. Программы материального стимулирования
27. Мотивы и потребности людей в организациях.
28. Организационная культура.
29. Влияние групповых процессов на поведение индивида в организации.
30. Роль гигиенических и мотивационных факторов в стимулировании производительного труда.
31. Диагностика и изменение организационной культуры.
32. Организационные конфликты.
33. Исследование барьеров эффективного общения в организации.
34. Assessment Center как метод организационного развития и отбора менеджеров высшего звена
35. Психологическое сопровождение инноваций.
36. Исследование взаимосвязей типов коммуникации и организационной структуры.
37. Психологические проблемы адаптации персонала.
38. Организационное развитие и разработка программы его реализации.
39. Анализ доминирующих потребностей сотрудников организации.
40. Поиск, подбор, отбор персонала.

4.3.2. Типовые тестовые задания для подготовки к экзамену

Организационная психология - это наука, которая изучает:

Психические процессы, свойства и состояния.

Психологические законы и процессы.

Процесс применения психологических знаний в технологии управления организациями.

* Все аспекты психической деятельности и поведения людей в организациях

Термин «организационная психология» начал использоваться у нас впервые в:

20-е г.

60-е г.

* 80-е г.

90-е г.

Групповая динамика - это (выделить правильный ответ):

Процесс самоорганизации групп.

* Совокупность социально-психологических процессов в группе.

Процесс реорганизации группы.

Как взаимосвязаны цели организации и организационное поведение?

Цели формируются под влиянием поведения в организации;

Цели являются критериальной основой оценки и формирования поведения;

* Организационное поведение всегда направлено на достижение организационных целей.

Что относится к общим функциям управления поведением в организации?

Анализ и прогнозирование факторов поведения;

Формирование лояльности работников;

Учет показателей эффективности поведения;

Повышение качества трудовой жизни;

* Организация работ по управлению поведением.

Что представляет собой механизм управления поведением в организации?

Систему субъектов (или органов управления) и используемых ими для достижения поставленных целей методов управления;

Совокупность приемов и способов воздействия субъектов на управляемый объект для достижения поставленных целей;

* Сложную трехуровневую систему, включающую в себя индивидуальное, групповое и организационное поведение.

Исключите лишнее. Процесс формирования организационной культуры проходит следующие этапы:

Диагностика, исследование.

* Ликвидация имеющейся организационной культуры и начало построения новой.

Планирование и проведение необходимых изменений.

Закрепление результата.

Как называется состояние, при которой работник разделяет и делает своими собственными цели организации и ее ценности?

Удовлетворенность работой.

Увлеченность работой.

* Приверженность (лояльность) к организации.

Виды коммуникаций по направлению потоков информации (выделить правильные ответы):

* Нисходящая информация.

* Восходящая.

Фронтальная.

Какой из межличностных стилей разрешения конфликтов является наиболее эффективным?

Уступка.

Компромисс.

* Сотрудничество.

Избегание.

Конфронтация.

Актуализатор - это личность, которая (исключить неверный ответ):

* Рассматривает себя и других в качестве личностей или субъектов, располагающих возможностью выразить свое действительное Я.

Верит своим чувствам, знает свои потребности и предпочтения.

Не пропускает ошибки поведения противника, исключает необходимую помощь ему, когда это нужно.

Манипулятор - это личность, которая (исключить неверный ответ):

В целях обогащения завладевает чужими ценностями.

В целях самозащиты тем или иным способом эксплуатирует, использует и контролирует себя и других в качестве объектов или вещей.

Привычно камуфлирует свои чувства репертуаром поведенческих ролей, от высокомерного пренебрежения до подбострастной лести.

* Видит в том, чтобы производить некоторое «должное впечатление», и скрывать свои истинные эмоции.

Основные характеристики философии актуализатора (выделить неправильные ответы):

* Закрытость.

Честность.

Осознанность.

Свобода.

* Отсутствие интегративных свойств.

Доверие.

Последствия сплоченности группы для отдельного ее члена описываются всеми утверждениями, КРОМЕ:

- * Чувство давления и принуждения со стороны группы.
- Рост индивидуальной адаптации к группе и чувства безопасности.
- Малая текучесть рабочей силы.
- Высокая продуктивность труда.

Преимущества группового принятия решения заключаются в (исключить неверные ответы):

- Лучшем понимании существа проблем и путей их решения.
- Более быстром и "гладком" воплощении принятых решений в практическую деятельность.
- * Быстроте принятия решения.
- Эффективном взаимодействии, в установлении атмосферы сотрудничества.
- * Дезинтеграции процесса принятия решения.
- В росте самосознания, в самоутверждении членов команды.

Лидерство, в отличие от руководства, есть функция:

- Иерархии рабочих отношений.
- * Неформальных отношений.
- Административного назначения.
- Спротивления группы руководству.

Руководство связано (исключите неверный ответ):

- С властью.
- С системой неформальных (неофициальных) отношений.
- * С системой официальных, формальных отношений.
- С системой разработки и принятия управленческих решений.

Выделите три концепции происхождения личных качеств лидера (исключите неверные ответы):

- * Харизматическая.
- Синергетическая.
- * Теория черт.
- Синтетическая.
- Образовательная.

Позитивные типы лидеров (исключите неверный вариант):

- Деловой лидер.
- Эмоциональный лидер.
- * Манипулятивный лидер.
- Ситуативный лидер.

Какие три стиля лидерства/руководства, получившие свои названия в результате исследований К. Левина, выделяются в управлении:

- Фокусированный, глобальный, неопределенный.
- Вертикальный, горизонтальный, векторный.
- * Авторитарный, демократический, попустительский.
- Иерархический, паритетный, смешанный.

Управленческий процесс традиционно разделяется на пять этапов, в число которых НЕ входит:

- *Рекогносцировка
- Планирование
- Организация
- Руководство людьми
- Мотивация

С каким уровнем организационного поведения связано рассмотрение вопросов построения эффективных рабочих групп?

- Индивидуальным;
- *Групповым;
- Организационным.

Какие из перечисленных вопросов относятся уровню индивидуального поведения?

Отметьте правильные ответы.

- *Способности работников;
- Формирование команды;
- Управление инновациями;
- *Типы личности

Какие из перечисленных вопросов относятся общеорганизационному уровню изучения поведения? Отметьте правильные ответы.

- Способности работников;
- *Формирование организационной культуры;
- *Управление инновациями;
- Типы личности;
- Управление командами

Что является ключевой поведенческой проблемой при проведении инноваций?

- Нехватка времени;
- *Сопротивление изменениям;
- Отсутствие ресурсов;
- Необходимость увольнения работников.

Шкалы и примерные критерии оценок уровня освоения дисциплины

Таблица 2.

Экзамен (5-балльная шкала)	Критерии оценки
2 (0-50) неудовлетворительно	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.
3 (51-64) удовлетворительно	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.

Экзамен (5-балльная шкала)	Критерии оценки
4 (64-84) хорошо	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
5 (85-100) отлично	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач.

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации

Экзамен включает ответы на теоретические вопросы и выполнение практических заданий.

Ответы на теоретические вопросы могут даваться в устной форме или в форме электронного тестирования.

Выполнение практических заданий проводится в устной/письменной форме.

Для получения положительной оценки на экзамене достаточно изучить рекомендуемую основную литературу, а также нормативно-правовые акты в действующей редакции, а также усвоить умения и навыки в ходе контактной работы с преподавателем путем опроса, тестирования и выполнения различных практических заданий.

Студент при подготовке к ответу по билету формулирует ответ на вопрос, а также выполняет задание (письменно либо устно, в зависимости от содержания задания).

При подготовке ответа на вопрос стоит использовать соответствующий дисциплине понятийный аппарат, отвечать с пояснениями, полно и аргументированно.

При сравнении явлений необходимо представить аргументы, представляющие их сходства и различия.

Давать односложные ответы нежелательно.

При ответе студент должен полно и аргументированно ответить на вопрос билета, демонстрируя знания либо умения в его рамках.

4.5. Типовые билеты к экзамену

Билет 1

1. Предмет, задачи, структура организационной психологии.
2. Коммуникации в организации.
3. Практическое задание. Определите, на какой стадии жизненного цикла находится организация. Выделите параметры анализа жизненного цикла организации.

а) Структура организации стабилизируется посредством правил и процедур. Для внешней среды компания не представляет особого интереса. Цели являются еще нечеткими, творческий процесс протекает свободно, ресурсов пока недостаточно. Возрастает роль высшего руководства за процесс принятия решений. Организация выявляет потребности потребителей. Целеустремленность, энтузиазм, преданность делу характеризует этот этап. Функции внутри организации постепенно специализируются.

Билет 2

1. Организационная психология как система поведенческих технологий.

2. Цели и задачи профессионального отбора.
3. Практическое задание. Определите тип организационной культуры. Выделите параметры анализа организационной культуры.

Светлана Иванова после окончания института устроилась в медицинскую компанию. По ее наблюдению атмосфера в коллективе была очень дружной, сотрудники имеют много общего. Руководитель офиса отнеслась к ней очень по-отечески, проявляя интерес к тому, как она освоилась в коллективе. Первое, что заметила Светлана, это традиции коллектива, совместные выходы в театр, празднование дней рождений и т.д. Со стороны сотрудников компании проявлялась обязательность и преданность делу. Здоровый психологический климат, забота о людях были для самой Светланы самыми значимыми показателями благополучия. Руководитель компании предложила Светлане выбрать и запланировать в течение года направление профессиональной стажировки, так как в компании большое значение уделялось развитию и совершенствованию профессиональных навыков сотрудников.

При выполнении задания необходимо четко определить его суть и необходимый результат его выполнения. Если в задании содержится несколько вопросов по ситуации, надо ответить на все, иначе задание считается не выполненным.

При демонстрации выполненного задания студент должен аргументировать свое решение (формулировку текста и т.д.), демонстрируя знания, умения либо навыки в полной мере.

Ответ на каждый вопрос (задание) билета оценивается по 5-балльной шкале в соответствии со шкалой оценивания. Потом выводится среднеарифметическая оценка знаний, умений и навыков студента, продемонстрированных при ответе на билет.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Целью самостоятельной работы студентов при изучении дисциплины «Организационная психология» является:

- закрепление, расширение и углубление теоретических знаний, полученных студентами на аудиторных занятиях;
- формирование умений и навыков для будущей эффективной самостоятельной профессиональной деятельности;
- развитие у студентов самостоятельности, организованности, творческой активности, потребности развития познавательных способностей.

При изучении курса «Организационная психология» применяются разнообразные лекции, практические занятия, выполнение практических заданий по темам и контрольной работы по курсу, самостоятельная работа с источниками и др.).

Студент должен посетить установочные лекции, на которых излагается цель, задачи и содержание курса, выдается задание на курсовую работу, приводятся рекомендации и критерии оценивания.

В ходе лекционных занятий раскрываются базовые вопросы в рамках каждого модуля дисциплины. Обозначаются ключевые аспекты тем, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала, даются рекомендации по выполнению заданий к практическим занятиям.

Материалы лекций являются опорной основой для подготовки обучающихся к практическим занятиям и выполнения заданий самостоятельной и контрольной работ, а также к промежуточной аттестации по дисциплине.

Практические занятия позволяют более детально проработать наиболее важные темы курса. Целью практических занятий является закрепление теоретических знаний, полученных студентами на лекциях и в процессе самостоятельной работы, контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы занятия.

Самостоятельная работа включает следующие виды деятельности:

- изучение дополнительного учебного материала;
- подготовка и написание докладов;
- самостоятельное выполнение практических заданий, решение проблемно-поисковых задач.

Подготовку к занятиям следует начинать с ознакомления с содержанием темы, вопросами к теме, подбора рекомендованной литературы. Затем необходимо перечитать запись лекции, соответствующие разделы учебника, статьи в журналах.

Подготовка к практическим занятиям осуществляется студентами самостоятельно с использованием научной и учебной литературы. На практических занятиях у студентов формируются навыки публичного выступления, анализа материала, умение грамотно и обоснованно отвечать на поставленные вопросы и применять полученные теоретические знания к практическим ситуациям, а также умение решать практические задания (задачи).

Учебным планом для студентов предусмотрена самостоятельная работа, которая способствует более полному усвоению теоретических знаний, выработке навыков аналитической работы с литературой.

Целью самостоятельной работы является формирование способностей к самостоятельному познанию и обучению, поиску литературы, обобщению, оформлению и представлению полученных результатов, их критическому анализу, поиску новых решений, аргументированному отстаиванию своих предложений, умений подготовки выступлений и решения правовых задач.

Для получения глубоких теоретических знаний и практических навыков студентам рекомендуется посещать лекции, активно участвовать в практических занятиях, вовремя выполнить контрольную работу. Поставленные перед занятиями цели могут быть достигнуты лишь при систематической работе студентов над изучением дисциплины.

При необходимости в период самостоятельной подготовки студенты могут получить индивидуальные консультации преподавателя по учебной дисциплине.

В процессе выполнения самостоятельной работы студентам рекомендуется руководствоваться учебной, периодической, научно-технической и справочной литературой, содержащейся в библиотеке института, Интернет-ресурсами, настоящими методическими рекомендациями.

При выполнении самостоятельной работы студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме семинарского или практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

5.1. Методические указания к выполнению курсовых работ

Курсовая работа по итогам курса предусматривает самостоятельную разработку студентом конкретно поставленной темы и подготовки письменной работы.

Основная цель написания курсовой работы - на основе изучения теоретических источников по дисциплине выработать у студентов навыки и умения по практической реализации некоторых вопросов в рамках профессиональной деятельности. Выполнение задания должно быть развернутым, обоснованным.

Обучающийся самостоятельно выбирает тему из предложенного списка.

По согласованию с преподавателем обучающийся может написать работу по теме в рамках предмета дисциплины, отсутствующей в списке.

Выполнение курсовой работы начинается с составления плана работы (оглавления), подбора литературы и источников.

Работа должна иметь определенную структуру: титульный лист, оглавление, введение, главы, состоящие из параграфов, заключение, список использованных источников, приложение.

Объем курсовой работы должен составлять до 25 страниц машинописного текста (без учета титульного листа, содержания (оглавления), списка источников и приложений) через полтора интервала, шрифт Times New Roman Cyr, 14 кегль.

Во введении надо обосновать актуальность темы (какое значение она имеет в науке или практике), исследованность темы, какие имеются проблемы в данном вопросе, цель, задачи, объект, предмет исследования. Объем введения - 1-2 страницы.

При использовании цитат или материалов чужих исследований необходимо делать сноски на источник. Каждая глава должна заканчиваться выводами по содержанию главы.

Оптимальное количество глав в работе 2 (максимум 3), в каждой главе 2-3 параграфа.

В заключении можно вновь перечислить частные выводы и на их основе сделать обобщение результатов. Объем заключения - 2-3 страницы.

Литературу и источники обучающийся подбирает самостоятельно, при необходимости консультируясь с преподавателем. Для курсовой работы, как минимум, надо использовать 15 -20 источников последних 3-5 лет издания.

Источниками могут выступать:

- научные статьи и монографии (рекомендуется использование публикаций, изданные не позднее, чем 3-5 лет назад);
- материалы из сети Интернет.

На все источники должны быть сделаны постраничные сноски с указанием фамилии автора, названия публикации, источника опубликования, издательства, года издания и страниц.

Библиографический список оформляется в соответствии с существующими правилами библиографического описания.

Располагать наименования литературных источников – в алфавитном порядке по фамилии автора.

Курсовые работы, имеющие недостатки в оформлении, написанные на основе устаревшей информации или неполно раскрывающие тему, возвращаются на доработку.

5.2. Методические указания для подготовки к опросу

Опрос в рамках изучаемой темы может проходить как в устной, так и в письменной форме. Опрос проводится только после изучения материала темы и направлен на ее закрепление.

Вопросы могут быть направлены как на закрепление знаний, так и на формирование умений. Для успешного ответа на вопросы вполне достаточно изучения основных источников литературы.

5.3. Методические указания для решения практических заданий

Решение практических заданий нацелено на формирование у студента соответствующих компетентностных практических умений и владений.

При решении задач ответ должен быть дан конкретно на поставленный вопрос, при этом обязательным является формулировка ответа с использованием профессиональных терминов и ссылка на известных авторов.

При составлении схемы надо иметь в виду основные требования к выделению видов (классов) явлений и процессов по какому-то отдельному основанию, а также ссылки на статьи нормативного источника (как нормативного, так и литературного).

При заполнении таблиц необходимо придерживаться установленных в задании требований, например, по количеству рассматриваемых примеров.

Ссылки нужны для подтверждения достоверности представленных сведений, а также оценки умения пользоваться литературными источниками.

5.4. Методические рекомендации по подготовке к тестированию

Для подготовки к тестированию следует изучить содержание как минимум основных источников, рекомендуемых данной рабочей программой. Особое внимание стоит уделить терминам и определениям психологии управления, классификациям, типологиям. Тестирование не предусматривает большого количества открытых ответов, поэтому надо точно знать, какие предлагаемые варианты ответов соответствуют правильному.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Афанасьева, Е. А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учеб. пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е. А. Афанасьева. — Электрон. дан. — Саратов: Вуз. образование, 2014. — 337 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273>, требуется авторизация. — Загл. с экрана.
2. Басенко, В. П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учеб. пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — Электрон. дан. — Москва: Дашков и К, 2016. — 381 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60459>, требуется авторизация. — Загл. с экрана.
3. Жог, В. И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учеб. пособие / В. И. Жог, Л. В. Тарабакина, Н. С. Бабиева. — Электрон. дан. — Москва: Прометей, 2013. — 160 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18587.html>, требуется авторизация. — Загл. с экрана.
4. Мандель, Б. Р. Современная организационная психология. Модульный курс [Электронный ресурс]: учеб. пособие для обучающихся в гуманитар. вузах (бакалавры, магистры) / Б. Р. Мандель. — Электрон. дан. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 446 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». — Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528>, требуется авторизация. — Загл. с экрана.
5. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебник и практикум для акад. бакалавриата / Е. И. Рогов [и др.]; под общ. ред. Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Электрон. дан. - Москва: Юрайт, 2014. — 640 с. — Доступ из ЭБС изд-ва «Юрайт». — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/A71DC6AB-04AC-4166-B1C0-5AE251BED3BD>, требуется авторизация. — Загл. с экрана.

6.2. Дополнительная литература

1. Апенько, С. Н. Коммуникационный консалтинг: архитектура организационных коммуникаций [Электронный ресурс]: учеб. пособие / С. Н. Апенько, К. В. Гилева. — Электрон. дан. - Омск: Омск. гос. ун-т, 2014. - 220 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24892.html>, требуется авторизация. — Загл. с экрана.
2. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом: технологии [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. - Электрон. дан. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 192 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.
3. Балашов, А. П. Теория организации и организационное поведение: учеб. пособие для студентов вузов / А. П. Балашов. - Москва: Вуз. учеб; Инфра-М, 2014. - 298 с.
4. Басенко, В. П. Организационное поведение. Современные аспекты трудовых отношений [Электронный ресурс]: учеб. пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. - Электрон. дан. — Москва: Дашков и К, 2016. — 381 с. — Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=453255&sr=1, требуется авторизация. — Загл. с экрана.
5. Валеева, Е. О. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Е. О. Валеева. — Электрон. дан. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015. — 176 с. — Доступ

из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31936>, требуется авторизация. — Загл. с экрана.

6. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. — Электрон. дан. — Москва: Дашков и К, 2015. — 288 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52294>, требуется авторизация (дата обращения: 20.11.2016). - Загл. с экрана.

7. Джордж, Д. М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Д. М. Джордж, Г. Р. Джоунс. — Электрон. дан. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 460 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/12844>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

8. Згонник, Л. В. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник / Л. В. Згонник. – Электрон. дан. - Москва: Дашков и К°, 2017. - 232 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454156>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

9. Зуб, А. Т. Психология управления [Электронный ресурс]: учебник и практикум для акад. бакалавриата / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. – Электрон. дан. - Москва: Юрайт, 2016. — 372 с. — Доступ из ЭБС изд-ва «Юрайт». — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/6BF953BF-302A-4F37-B6D6-BF6D63BA40E9>, требуется авторизация. — Загл. с экрана.

10. Столяренко, А. М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учеб. пособие / А. М. Столяренко, Н. Д. Амаглобели. - 2-е изд., испр. и доп. – Электрон. дан. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 455 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118133>, требуется авторизация. – Загл. с экрана. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52638.html>, требуется авторизация. – Загл. с экрана.

6.3. Нормативные правовые документы.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: с изм. и доп. на 1 апр. 2012 г. - М.: МЦФЭР, 2012. - 126, [1] с.

6.4. Нормативные правовые документы.

Не используются

6.5. Интернет-ресурсы.

1. www.psy.msu.ru/science/vestnik/ Вестник Московского университета. Серия 14. Психология
2. www.voppsy.ru/ Вопросы психологии
3. <http://prakpsyjournal.ru/> Журнал практического психолога
4. http://www.mpsu.ru/mag_mir_psychologii_content Мир психологии
5. <http://npsyj.ru/> Национальный психологический журнал
6. <http://psystudy.ru/> Психологические исследования
7. http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html Психологический журнал
8. <https://psy-journal.hse.ru/> Психология. Журнал Высшей школы экономики
9. <http://www.koob.ru/> Электронная библиотека
10. <http://znanium.com/> Электронно-библиотечная система

6.6. Иные источники.

Не используются

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий лекционного типа), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и кресла – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; экран; персональный компьютер; звуковая система; проектор; веб-камера. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; персональный компьютер; телевизор; веб-камера. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.

Компьютерный класс, учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья - рабочие места обучающихся и преподавателя), доска аудиторная; персональные компьютеры моноблоки; проектор; веб-камера; экран. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации, в том числе с рабочих мест обучающихся. Программное обеспечение: операционная система Microsoft Windows; пакеты лицензионных программ: MS Office, MS Teams, СПС КонсультантПлюс, лицензионное антивирусное программное обеспечение.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся (Информационно-ресурсный центр) оснащенное комплектом специализированной учебной мебели, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.

Программное обеспечение: ОС Microsoft Windows, Пакет Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint), Microsoft Teams, лицензионное антивирусное программное обеспечение.

Лаборатория личностного и профессионального развития, комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; экран; персональный компьютер; звуковая система; проектор; веб-камера, музыкальный центр, видеокамера, DVD-проигрыватель, стекло для одностороннего просмотра для проведения фокус-групп, методические материалы (тесты, методики и т.п.), выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.