

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Набережночелнинский институт (филиал)
Отделение юридических и социальных наук



Утверждаю

Первый заместитель директора
НЧИ КФУ Симонова Л. А.



_____ 20__ г.

подписано электронно-цифровой подписью

Программа дисциплины

Психология труда и организационная психология Б1.Б.17

Направление подготовки: 37.03.01 - Психология

Профиль подготовки:

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2019

Автор(ы): Бурганова Н.Т.

Рецензент(ы): Вазиева Альфия Рашитовна

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Хайруллин А. Г.

Протокол заседания кафедры No ____ от "____" _____ 20__ г.

Учебно-методическая комиссия Высшей школы экономики и права (Отделение юридических и социальных наук) (Набережночелнинский институт (филиал)):

Протокол заседания УМК No ____ от "____" _____ 20__ г.

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
 - 4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)
 - 4.2. Содержание дисциплины
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)
 - 6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения
 - 6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
 - 6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
 - 6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
 - 7.1. Основная литература
 - 7.2. Дополнительная литература
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. (доцент) Бурганова Н.Т. (Кафедра социально-гуманитарных наук, Отделение юридических и социальных наук), NTBurganova@kpfu.ru

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

Выпускник, освоивший дисциплину, должен обладать следующими компетенциями:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-6	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-1	способность к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности
ПК-12	способность к просветительской деятельности среди населения с целью повышения уровня психологической культуры общества
ПК-13	способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса
ПК-14	способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников и охрану здоровья индивидов и групп
ПК-4	способность к выявлению специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам
ПК-6	способность к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности

Выпускник, освоивший дисциплину:

Должен знать:

- основы работы в коллективе, толерантного отношения взаимодействия в обществе
- сущность и основные принципы психологической диагностики, основы прогнозирования изменений в динамики уровня познавательной и мотивационно-волевой сферы
- практику просветительской деятельности среди населения с целью повышения уровня психологической культуры общества;
- психологические феномены, категории, методы изучения и описания закономерностей функционирования психики в трудовой деятельности с позиций подходов существующих в отечественной и зарубежной науке; психологические технологии, позволяющие решать типовые задачи в практике; результаты исследований трудовой деятельности и личности профессионала; а также ограничения и пределы применения знаний на практике.

Должен уметь:

- работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
- использовать современные методы психологической диагностики, прогнозировать изменения в динамики уровня познавательной и эмоциональной сферы, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций;
- пользоваться методами просветительской деятельности среди населения;
- в соответствии с конкретным социальным заказом уметь разрабатывать и реализовывать программы психологического изучения субъектов труда и их деятельности, провести научный анализ конкретных профессиональных ситуаций, подобрать оптимальные средства оптимизации труда; предупреждать профессиональные риски в различных видах деятельности; распространять информацию о роли психологических факторов в трудовой деятельности.

Должен владеть:

навыками использования в профессиональной деятельности базовых знаний в области психологии труда, инженерной психологии, эргономики; методами психологического анализа профессиональной деятельности, методами и приемами изучения особенностей работника.

- культурой взаимодействия в коллективе, толерантного восприятия.

- навыками психодиагностики, прогноза изменений в динамике уровня познавательной и эмоциональной и личностных сфер в норме и при психических отклонениях

- современными методами и навыками просветительской деятельности среди населения с целью повышения уровня психологической культуры общества организаций.

2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел "Б1.Б.17 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 37.03.01 "Психология ()" и относится к базовой (общепрофессиональной) части. Осваивается на 3 курсе в 5, 6 семестрах.

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных(ые) единиц(ы) на 216 часа(ов).

Контактная работа - 22 часа(ов), в том числе лекции - 10 часа(ов), практические занятия - 12 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 181 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 13 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 5 семестре; экзамен в 6 семестре.

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

N	Разделы дисциплины / модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Психологические науки о труде. Предмет и проблематика организационной психологии.	5	2	2	0	30
2.	Тема 2. Краткая история прикладной психологии в сфере профессионального труда.	5	2	2	0	30
3.	Тема 3. Основные теории организации в психологии. Концепции жизненного цикла организации.	5	4	2	0	30
4.	Тема 4. Проблемное поле лидерства.	6	2	2	0	30
5.	Тема 5. Социально - психологические особенности организационных коммуникаций.	6	0	2	0	30
6.	Тема 6. Конфликты в организации: методы их урегулирования и профилактики.	6	0	2	0	31
	Итого		10	12	0	181

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Психологические науки о труде. Предмет и проблематика организационной психологии.

Психология труда и инженерная психология как научно-практические дисциплины о труде. Психологические знания о труде и трудящихся. Эргономика как комплексная междисциплинарная наука о труде. Предмет, задачи и актуальные проблемы. Междисциплинарные связи. Смежные области прикладной психологии в сфере профессионального труда: организационная психология, психология управления, транспортная психология и др. Прикладная психология в сфере профессионального труда как учебная дисциплина и профессия. Учебные цели и задачи дисциплины. Требования к специалисту и актуальные направления деятельности психолога-практика в сфере профессионального труда.

Тема 2. Краткая история прикладной психологии в сфере профессионального труда.

Краткая история зарубежной и отечественной психологии труда. Возникновение психологии труда как дисциплины, изучающей организацию и управление трудовой деятельностью (на рубеже XIX и XX вв.). Первые научные исследования трудовой деятельности. Экспериментальные психологические разработки в условиях реальной трудовой деятельности. Оформление и развитие психотехнического направления. Изучение роли человеческого и группового факторов трудовой деятельности и оформление гуманистического направления в исследованиях. Исследования в области военной и индустриальной психологии (1930-40-е гг.). Исследования в области изучения личности работника в системе организации и формирование нового направления - организационной психологии, занятой изучением построения и управления трудовой организацией и моделей поведения работника.

Тема 3. Основные теории организации в психологии. Концепции жизненного цикла организации.

Организационная концепция "человеческих отношений" (взгляды на организацию Э. Мэйо; подход Д. Макгрегора; теория К. Арджириса; организационная система Р. Ликтера; подход В. Бенниса). Ситуационные теории организации (ситуационный подход Дж. Вудворд). Организация как социотехническая система (исследования Е. Трист; Л. Бамфорт).

Тема 4. Проблемное поле лидерства.

Типологии лидерских ориентаций (структурный лидер; лидер, ориентированный на персонал; политический лидер; символический лидер). Смена парадигмы лидерства (Кетс де Врис). Организационная власть как психическая реальность. Общая классификация оснований организационной власти Дж. Френчем и Б. Равеном). Технические приемы в использовании власти.

Тема 5. Социально - психологические особенности организационных коммуникаций.

Виды и каналы организационных коммуникаций (вертикальные горизонтальные; нисходящие, восходящие интерактивные; формальные и неформальные; управляемые и неуправляемые). Этапы обмена информацией в организации (зарождение идеи; кодирование и выбор канала; передача и декодирование).

Специфика бизнес - коммуникации. Этапы переговоров (подготовка переговоров: организационная подготовка, содержательная подготовка психологическая подготовка; установление контакта; презентация сторон переговорного процесса; совместный анализ проблемы; принятие решений, совместная выработка альтернатив, соглашение).

Тема 6. Конфликты в организации: методы их урегулирования и профилактики.

Основные группы причин конфликта в организации (структурные факторы; информационные факторы; различие системы ценностей сотрудников; социально - демографические и индивидуально - психологические особенности сотрудников организации; поведенческие реакции в конфликтной ситуации). Ассертивное поведение в конфликтных ситуациях организационного взаимодействия.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательными ресурсами, включая:

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года №301).

Письмо Министерства образования Российской Федерации №14-55-996ин/15 от 27 ноября 2002 г. "Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений".

Положение от 29 декабря 2018 г. № 0.1.1.67-08/328 "О порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Положение № 0.1.1.67-06/24/15 от 14 декабря 2015 г. "О формировании фонда оценочных средств для проведения текущей, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"".

Положение № 0.1.1.56-06/54/11 от 26 октября 2011 г. "Об электронных образовательных ресурсах федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"".

Регламент № 0.1.1.67-06/66/16 от 30 марта 2016 г. "Разработки, регистрации, подготовки к использованию в учебном процессе и удаления электронных образовательных ресурсов в системе электронного обучения федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"".

Регламент № 0.1.1.67-06/11/16 от 25 января 2016 г. "О балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"".

Регламент № 0.1.1.67-06/91/13 от 21 июня 2013 г. "О порядке разработки и выпуска учебных изданий в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"".

6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
Семестр 5			
	<i>Текущий контроль</i>		
1	Тестирование	ОК-6	1. Психологические науки о труде. Предмет и проблематика организационной психологии.
2	Реферат	ПК-1	2. Краткая история прикладной психологии в сфере профессионального труда.
3	Научный доклад	ПК-12	3. Основные теории организации в психологии. Концепции жизненного цикла организации.
4	Тестирование	ПК-4	2. Краткая история прикладной психологии в сфере профессионального труда.
5	Тестирование	ПК-6	3. Основные теории организации в психологии. Концепции жизненного цикла организации.
6	Реферат	ПК-13	1. Психологические науки о труде. Предмет и проблематика организационной психологии.
	Зачет	ОК-6, ПК-1, ПК-12, ПК-13, ПК-14, ПК-4, ПК-6	
Семестр 6			
	<i>Текущий контроль</i>		
1	Тестирование	ПК-14	4. Проблемное поле лидерства. 5. Социально - психологические особенности организационных коммуникаций.
2	Тестирование	ПК-4	6. Конфликты в организации: методы их урегулирования и профилактики.
3	Реферат	ПК-12	4. Проблемное поле лидерства.
	Экзамен	ОК-6, ПК-1, ПК-12, ПК-13, ПК-14, ПК-4, ПК-6	

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

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Семестр 5					
Текущий контроль					

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Тестирование	86% правильных ответов и более.	От 71% до 85 % правильных ответов.	От 56% до 70% правильных ответов.	55% правильных ответов и менее.	1 4 5
Реферат	Тема раскрыта полностью. Продемонстрировано превосходное владение материалом. Используются надлежащие источники в нужном количестве. Структура работы соответствует поставленным задачам. Степень самостоятельности работы высокая.	Тема в основном раскрыта. Продемонстрировано хорошее владение материалом. Используются надлежащие источники. Структура работы в основном соответствует поставленным задачам. Степень самостоятельности работы средняя.	Тема раскрыта слабо. Продемонстрировано удовлетворительное владение материалом. Используются источники и структура работы частично соответствуют поставленным задачам. Степень самостоятельности работы низкая.	Тема не раскрыта. Продемонстрировано неудовлетворительное владение материалом. Используются источники недостаточны. Структура работы не соответствует поставленным задачам. Работа несамостоятельна.	2 6
Научный доклад	Тема полностью раскрыта. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом по теме работы. Используются надлежащие источники в нужном количестве. Структура работы и применённые методы соответствуют поставленным задачам.	Тема в основном раскрыта. Продемонстрирован средний уровень владения материалом по теме работы. Используются надлежащие источники. Структура работы и применённые методы в основном соответствуют поставленным задачам.	Тема частично раскрыта. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом по теме работы. Используются источники, структура работы и применённые методы частично соответствуют поставленным задачам.	Тема не раскрыта. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом по теме работы. Используются источники, структура работы и применённые методы не соответствуют поставленным задачам.	3
	Зачтено		Не зачтено		
Зачет	Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой дисциплины.		Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.		
Семестр 6					
Текущий контроль					
Тестирование	86% правильных ответов и более.	От 71% до 85 % правильных ответов.	От 56% до 70% правильных ответов.	55% правильных ответов и менее.	1 2

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Реферат	Тема раскрыта полностью. Продемонстрировано превосходное владение материалом. Используются надлежащие источники в нужном количестве. Структура работы соответствует поставленным задачам. Степень самостоятельности работы высокая.	Тема в основном раскрыта. Продемонстрировано хорошее владение материалом. Используются надлежащие источники. Структура работы в основном соответствует поставленным задачам. Степень самостоятельности работы средняя.	Тема раскрыта слабо. Продемонстрировано удовлетворительное владение материалом. Используются источники и структура работы частично соответствуют поставленным задачам. Степень самостоятельности работы низкая.	Тема не раскрыта. Продемонстрировано неудовлетворительное владение материалом. Используются источники недостаточны. Структура работы не соответствует поставленным задачам. Работа несамостоятельна.	3
Экзамен	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой дисциплины, усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.	Обучающийся обнаружил полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные программой задания, усвоил основную литературу, рекомендованную программой дисциплины, показал систематический характер знаний по дисциплине и способен к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой дисциплины, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	

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

Семестр 5

Текущий контроль

1. Тестирование

Тема 1

1 Личный состав учреждения, предприятия или часть этого состава, представляющая собой группу по профессиональным или иным признакам:

- а) персонал
- б) кадры
- в) группы

2. Структурированный подход к выбору стиля управления, предложенный В. Врумом и его коллегами;

- а) модель руководства, основанная на принятии решений;
- б) ориентированная на обстоятельства модель руководства;
- в) коллегиальная модель руководства

3. Модель, основанная на предположении о том, что адекватный стиль руководства определяется оценкой менеджером текущей ситуации как благоприятной, неблагоприятной, промежуточной:
 - а) ориентированная на обстоятельства модель руководства;
 - б) коллегиальная модель руководства ;
 - в) ориентированная на персонал модель руководства
4. Разнообразные приёмы, направленные на достижение целей сотрудников организации, призванные усилить их влияние или защитить их личные интересы:
 - а) организационная политика;
 - б) организационная культура;
 - в) организационная власть
5. Совокупность норм, правил, обычаев и традиций, разделяемых и понимаемых работниками организации:
 - а) организационная культура;
 - б) организационная политика;
 - в) организационная деятельность
6. Ощущение работником бессилия, отсутствия смысла деятельности, одиночества, дезориентация и негативное отношение к работе, рабочей группе или организации:
 - а) отчуждение;
 - б) дезадаптация;
 - в) демотивация
7. Степень значимости получения поощрения для индивида, его устремлённость к достижению поставленной цели:
 - а) цель;
 - б) валентность;
 - в) мотивация
8. Способность индивида воздействовать на других людей и события, основной капитал руководителя, методы распространения его влияния:
 - а) власть;
 - б) харизма;
 - в) контроль

2. Реферат

Тема 2

1. Типологии лидерских ориентаций (структурный лидер; лидер, ориентированный на персонал; политический лидер; символический лидер).
2. Смена парадигмы лидерства (Кетс де Врис).
3. Психологическое содержание теории научного управления организацией Ф.Тейлора.
4. Организационные принципы А. Файоля в управлении организацией и их психологическое обоснование.
5. Психологические составляющие в подходе Д. Макгрегора к принципам научного управления организацией.
6. Психологические компоненты теории бюрократической организации М.Вебера.
7. Психологическое содержание организационной теории Л. Гьюлика и Л. Урвика.
8. Организационная концепция Э. Мэйо и ее психологические составляющие.
9. Общие понятия организационного поведения. Психологическая основа организационного поведения.
10. Психологические и социальные факторы, влияющие на организационное поведение.
11. Основные концепции организационного поведения.
12. Психологические основы организационной культуры и ее содержание.
13. Структура организационной культуры и ее формирование как психологическая проблема.
14. Психологические компоненты организационной динамики.
15. Системы организационной коммуникации и их психологические особенности.
16. Психологический феномен лидерства в организации.
17. Организационная власть и индивидуальность.

3. Научный доклад

Тема 3

1. Организация как объект изучения в психологии.
2. Психологическое содержание власти в организации.
3. Предмет организационной психологии.
4. Проблема субъекта организационной власти.
5. Психологические основы формирования организации: сущность и черты.
6. Психологические принципы функционирования организации.
7. Жизненный цикл организации: психологическая проекция развития.
8. Организация как система: внутренняя и внешняя среда организации.
9. Цели организации, их соотношение с жизненным циклом организации.

10. Классификация целей организации и их психологическое содержание.
11. Системное взаимодействие целей в организации - ?целевые сети? как основа организационной коммуникации.
12. Психологическое содержание теории научного управления организацией Ф.Тейлора.
13. Организационные принципы А. Файоля в управлении организацией и их психологическое обоснование.
14. Психологические составляющие в подходе Д. Макгрегора к принципам научного управления организацией.
15. Психологические компоненты теории бюрократической организации М.Вебера.

4. Тестирование

Тема 2

1 Личный состав учреждения, предприятия или часть этого состава, представляющая собой группу по профессиональным или иным признакам:

- а) персонал
- б) кадры
- в) группы

2. Структурированный подход к выбору стиля управления, предложенный В. Врумом и его коллегами;

- а) модель руководства, основанная на принятии решений;
- б) ориентированная на обстоятельства модель руководства;
- в) коллегиальная модель руководства

3. Модель, основанная на предположении о том, что адекватный стиль руководства определяется оценкой менеджером текущей ситуации как благоприятной, неблагоприятной, промежуточной:

- а) ориентированная на обстоятельства модель руководства;
- б) коллегиальная модель руководства ;
- в) ориентированная на персонал модель руководства

4. Разнообразные приёмы, направленные на достижение целей сотрудников организации, призванные усилить их влияние или защитить их личные интересы:

- а) организационная политика;
- б) организационная культура;
- в) организационная власть

5. Совокупность норм, правил, обычаев и традиций, разделяемых и понимаемых работниками организации:

- а) организационная культура;
- б) организационная политика;
- в) организационная деятельность

6. Ощущение работником бессилия, отсутствия смысла деятельности, одиночества, дезориентация и негативное отношение к работе, рабочей группе или организации:

- а) отчуждение;
- б) дезадаптация;
- в) демотивация

7. Степень значимости получения поощрения для индивида, его устремлённость к достижению поставленной цели:

- а) цель;
- б) валентность;
- в) мотивация

8. Способность индивида воздействовать на других людей и события, основной капитал руководителя, методы распространения его влияния:

- а) власть;
- б) харизма;
- в) контроль

9. Американская психологическая ассоциация признала самостоятельность организационной психологии как научного направления в:

- а) 1865 г;
- б) 1973 г;
- в) 1913 г

10. Дифференцированное и взаимно упорядоченное объединение индивидов и групп, совместно реализующих некоторые цели и действующих на основе определённых правил и процедур:

- а) организация;
- б) организационная культура;
- в) коллектив

11. Степень убеждённости индивида в том, что его труд приведёт к выполнению поставленной задачи:

- а) ожидания;
- б) валентность;
- в) мотивация

12. Направляемые на верхние уровни организации информационные потоки:

- а) восходящие коммуникации;
 - б) нисходящие коммуникации;
 - в) неформальные коммуникации
13. Метод, способствующий повышению качества групповых решений и заинтересованности всех членов в их принятии и практической реализации:
- а) групповой дискуссии метод;
 - б) метод мозгового штурма;
 - в) делегирование
14. Степень, в которой сотрудники отдаются работе, расходуют на неё время и энергию, воспринимают её как существенную часть своей жизни:
- а) вовлеченность в процесс труда;
 - б) удовлетворённость трудом;
 - в) трудовая мотивация
15. Включающий в себя восемь шагов коммуникативного процесса, предполагающих, что отправитель разрабатывает, кодирует и передаёт некую идею, а адресат, в свою очередь, получает, расшифровывает, принимает и применяет её, после чего посылает сигналы обратной связи отправителю:
- а) двухсторонний коммуникативный процесс
 - б) восходящие коммуникации;
 - в) нисходящие коммуникации
16. Стиль поведения, основанный на сотрудничестве лидера с последователями:
- а) коллаборативный лидерский стиль;
 - б) демократический лидерский стиль;
 - в) делегирование
17. Побуждение к определённым видам и формам активности:
- а) мотивация персонала;
 - б) стимулирование;
 - в) делегирование
18. Знания, умения, навыки в области организации взаимодействия людей и собственно взаимодействия в деловой сфере:
- а) коммуникативная толерантность;
 - б) коммуникативная компетентность;
 - в) культурная эмпатия
19. Групповая структура, поощряющая креативное мышление и предполагающая, что участники ?атаки? до определённого момента воздерживаются от высказывания оценок идей и мнений коллег и принятия решений:
- а) метод мозгового штурма;
 - б) метод дискуссионного совещания;
 - в) метод групповой дискуссии
20. Возникающее у индивида ощущение неудовлетворённости желательным и реальным уровнем статуса:
- а) озабоченность статусом;
 - б) демотивация;
 - в) деперсонализация
21. Поведение, нацеленное на преследование собственного интереса и не ограниченное соображениями морали, т. е. связанное с использованием обмана, хитрости, коварства:
- а) оппортунистическое поведение;
 - б) поведенческая стратегия;
 - в) поведение

5. Тестирование

Тема 3

1. Американская психологическая ассоциация признала самостоятельность организационной психологии как научного направления в:
- а) 1865 г;
 - б) 1973 г;
 - в) 1913 г
2. Дифференцированное и взаимно упорядоченное объединение индивидов и групп, совместно реализующих некоторые цели и действующих на основе определённых правил и процедур:
- а) организация;
 - б) организационная культура;
 - в) коллектив
3. Степень убеждённости индивида в том, что его труд приведёт к выполнению поставленной задачи:
- а) ожидания;
 - б) валентность;
 - в) мотивация

4. Направляемые на верхние уровни организации информационные потоки:
 - а) восходящие коммуникации;
 - б) нисходящие коммуникации;
 - в) неформальные коммуникации
5. Метод, способствующий повышению качества групповых решений и заинтересованности всех членов в их принятии и практической реализации:
 - а) групповой дискуссии метод;
 - б) метод мозгового штурма;
 - в) делегирование
6. Степень, в которой сотрудники отдаются работе, расходуют на неё время и энергию, воспринимают её как существенную часть своей жизни:
 - а) вовлеченность в процесс труда;
 - б) удовлетворённость трудом;
 - в) трудовая мотивация
7. Включающий в себя восемь шагов коммуникативного процесса, предполагающих, что отправитель разрабатывает, кодирует и передаёт некую идею, а адресат, в свою очередь, получает, расшифровывает, принимает и применяет её, после чего посылает сигналы обратной связи отправителю:
 - а) двухсторонний коммуникативный процесс
 - б) восходящие коммуникации;
 - в) нисходящие коммуникации
8. Силь поведения, основанный на сотрудничестве лидера с последователями:
 - а) коллаборативный лидерский стиль;
 - б) демократический лидерский стиль;
 - в) делегирование
9. Побуждение к определённым видам и формам активности:
 - а) мотивация персонала;
 - б) стимулирование;
 - в) делегирование
10. Знания, умения, навыки в области организации взаимодействия людей и собственно взаимодействия в деловой сфере:
 - а) коммуникативная толерантность;
 - б) коммуникативная компетентность;
 - в) культурная эмпатия
11. Групповая структура, поощряющая креативное мышление и предполагающая, что участники ?атаки? до определённого момента воздерживаются от высказывания оценок идей и мнений коллег и принятия решений:
 - а) метод мозгового штурма;
 - б) метод дискуссионного совещания;
 - в) метод групповой дискуссии
12. Возникающее у индивида ощущение неудовлетворённости желательным и реальным уровнем статуса:
 - а) озабоченность статусом;
 - б) демотивация;
 - в) деперсонализация
13. Поведение, нацеленное на преследование собственного интереса и не ограниченное соображениями морали, т. е. связанное с использованием обмана, хитрости, коварства:
 - а) оппортунистическое поведение;
 - б) поведенческая стратегия;
 - в) глористическое поведение

6. Реферат

Тема 1

1. Вклад классической теории организации в науку об управлении.
2. Влияние ценностей на структуру организаций.
3. Гуманистический подход к пониманию личности и поведения.
4. Исторические и социальные корни предпринимательства (М.Вебер, В.Зомбарт).
5. Личность как структурный компонент организации.
6. М. П. Фоллетт как основоположник доктрины ?человеческих отношений?.
7. Модели и методы принятия управленческих решений.
8. Модели организационных изменений.
9. Организационная культура, как фактор, определяющий поведение членов организации.
10. Особенности ?японской? теории организации и управления.
11. Понятие власти в теории организации и управлении.
12. Принятие решений в организации в условиях риска и неопределенности.
13. Проблема классификации подходов и школ теории управления.

14. Проблема лидерства в организации.
15. Проблема мотивации персонала в организации.
16. Проблема рестрикционизма в истории психологии организации и управления.
17. Проблема рестрикционизма в истории социологии организации и управления.
18. Проблема рестрикционизма в работах Ф. Тейлора и М. Вебера.
19. Проблемы групповой динамики в организации.
20. Современные тенденции развития в теории и практике социологии организации.
21. Соотношение формальной и неформальной структур организации, как фактор влияющий на эффективность деятельности организации.
22. Социальная организация и ее роль в разрешении конфликтов на предприятиях.
23. Социально-психологические проблемы инновации в организации.
24. Социально-психологический климат в организации.
25. Специфика коммуникационных процессов в организации.
26. Специфика целеполагания в организации.
27. Специфические черты теории организации и управления в России.
28. Сравнительный анализ западноевропейской, американской и японской моделей управления организацией.
29. Структура организации: основные компоненты.
30. Теории лидерства в современной социологии организации.
31. Теории мотивации в современной социологии организации.
32. Управление конфликтами в организации.
33. Ф. У. Тейлор и тейлоризм.
34. Формы и методы разрешения трудовых конфликтов и споров.
35. Хоуторнские эксперименты Э. Мэйо: вклад в теорию управления.

Зачет

Вопросы к зачету:

1. Организация как объект изучения в психологии.
2. Психологическое содержание власти в организации.
3. Предмет организационной психологии.
4. Проблема субъекта организационной власти.
5. Психологические основы формирования организации: сущность и черты.
6. Психологические принципы функционирования организации.
7. Жизненный цикл организации: психологическая проекция развития.
8. Организация как система: внутренняя и внешняя среда организации.
9. Цели организации, их соотношение с жизненным циклом организации.
10. Классификация целей организации и их психологическое содержание.
11. Системное взаимодействие целей в организации - ?целевые сети? как основа организационной коммуникации.
12. Психологическое содержание теории научного управления организацией Ф.Тейлора.
13. Организационные принципы А. Файоля в управлении организацией и их психологическое обоснование.
14. Психологические составляющие в подходе Д. Макгрегора к принципам научного управления организацией.
15. Психологические компоненты теории бюрократической организации М.Вебера.
16. Психологическое содержание организационной теории Л. Гьюлика и Л. Урвика.
17. Организационная концепция Э. Мэйо и ее психологические составляющие.
18. Общие понятия организационного поведения. Психологическая основа организационного поведения.
19. Психологические и социальные факторы, влияющие на организационное поведение.
20. Основные концепции организационного поведения.
21. Психологические основы организационной культуры и ее содержание.
22. Структура организационной культуры и ее формирование как психологическая проблема.
23. Психологические компоненты организационной динамики.
24. Системы организационной коммуникации и их психологические особенности.
25. Психологический феномен лидерства в организации.
26. Организационная власть и индивидуальность.
27. Психологическая технология проведения делового совещания.
28. Психологическая технология проведения деловой беседы.
29. Технологии делегирования управленческих функций в организации.
30. Организационные конфликты и их психологическая проекция в деятельности организации.
31. Психологические технологии разрешения и профилактики организационных конфликтов.
32. Мотивация и стимулирование персонала в организации.
33. Психологические особенности гендерного взаимодействия в организации.
34. Профессиональная состоятельность руководителя.

- 35. Психологические основы отбора персонала в организации.
- 36. Ценности в системе организационных отношений.
- 37. Организационное общение, его стили и особенности.
- 38. Коммуникации и коммуникационные сети организации.
- 39. Особенности межличностного восприятия в организации.

Семестр 6

Текущий контроль

1. Тестирование

Темы 4, 5

Американская психологическая ассоциация признала самостоятельность организационной психологии как научного направления в:

- а) 1865 г;
- б) 1973 г;
- в) 1913 г

10. Дифференцированное и взаимно упорядоченное объединение индивидов и групп, совместно реализующих некоторые цели и действующих на основе определённых правил и процедур:

- а) организация;
- б) организационная культура;
- в) коллектив

11. Степень убеждённости индивида в том, что его труд приведёт к выполнению поставленной задачи:

- а) ожидания;
- б) валентность;
- в) мотивация

12. Направляемые на верхние уровни организации информационные потоки:

- а) восходящие коммуникации;
- б) нисходящие коммуникации;
- в) неформальные коммуникации

13. Метод, способствующий повышению качества групповых решений и заинтересованности всех членов в их принятии и практической реализации:

- а) групповой дискуссии метод;
- б) метод мозгового штурма;
- в) делегирование

14. Степень, в которой сотрудники отдаются работе, расходуют на неё время и энергию, воспринимают её как существенную часть своей жизни:

- а) вовлеченность в процесс труда;
- б) удовлетворённость трудом;
- в) трудовая мотивация

15. Включающий в себя восемь шагов коммуникативного процесса, предполагающих, что отправитель разрабатывает, кодирует и передаёт некую идею, а адресат, в свою очередь, получает, расшифровывает, принимает и применяет её, после чего посылает сигналы обратной связи отправителю:

- а) двухсторонний коммуникативный процесс
- б) восходящие коммуникации;
- в) нисходящие коммуникации

16. Стил поведения, основанный на сотрудничестве лидера с последователями:

- а) коллаборативный лидерский стиль;
- б) демократический лидерский стиль;
- в) делегирование

17. Побуждение к определённым видам и формам активности:

- а) мотивация персонала;
- б) стимулирование;
- в) делегирование

18. Знания, умения, навыки в области организации взаимодействия людей и собственно взаимодействия в деловой сфере:

- а) коммуникативная толерантность;
- б) коммуникативная компетентность;
- в) культурная эмпатия

19. Групповая структура, поощряющая креативное мышление и предполагающая, что участники ?атаки? до определённого момента воздерживаются от высказывания оценок идей и мнений коллег и принятия решений:

- а) метод мозгового штурма;
- б) метод дискуссионного совещания;
- в) метод групповой дискуссии

20. Возникающее у индивида ощущение неудовлетворённости желательным и ре-альным уровнем статуса:

- а) озабоченность статусом;
- б) демотивация;
- в) деперсонализация

21. Поведение, нацеленное на преследование собственного интереса и не ограниченное соображениями морали, т. е. связанное с использованием обмана, хитрости, коварства:

- а) оппортунистическое поведение;
- б) поведенческая стратегия;
- в) глористическое поведение

2. Тестирование

Тема 6

1. Американская психологическая ассоциация признала самостоятельность организационной психологии как научного направления в:

- а) 1865 г;
- б) 1973 г;
- в) 1913 г

2. Дифференцированное и взаимно упорядоченное объединение индивидов и групп, совместно реализующих некоторые цели и действующих на основе определённых правил и процедур:

- а) организация;
- б) организационная культура;
- в) коллектив

3. Степень убеждённости индивида в том, что его труд приведёт к выполнению по-ставленной задачи:

- а) ожидания;
- б) валентность;
- в) мотивация

4. Направляемые на верхние уровни организации информационные потоки:

- а) восходящие коммуникации;
- б) нисходящие коммуникации;
- в) неформальные коммуникации

5. Метод, способствующий повышению качества групповых решений и заинтересованности всех членов в их принятии и практической реализации:

- а) групповой дискуссии метод;
- б) метод мозгового штурма;
- в) делегирование

6. Степень, в которой сотрудники отдаются работе, расходуют на неё время и энергию, воспринимают её как существенную часть своей жизни:

- а) вовлеченность в процесс труда;
- б) удовлетворённость трудом;
- в) трудовая мотивация

7. Включающий в себя восемь шагов коммуникативного процесса, предполагающих, что отправитель разрабатывает, кодирует и передаёт некую идею, а адресат, в свою очередь, получает, расшифровывает, принимает и применяет её, после чего посылает сигналы обратной связи отправителю:

- а) двухсторонний коммуникативный процесс
- б) восходящие коммуникации;
- в) нисходящие коммуникации

8. Стиль поведения, основанный на сотрудничестве лидера с последователями:

- а) коллаборативный лидерский стиль;
- б) демократический лидерский стиль;
- в) делегирование

9. Побуждение к определённым видам и формам активности:

- а) мотивация персонала;
- б) стимулирование;
- в) делегирование

10. Знания, умения, навыки в области организации взаимодействия людей и собственно взаимодействия в деловой сфере:

- а) коммуникативная толерантность;
- б) коммуникативная компетентность;
- в) культурная эмпатия

11. Групповая структура, поощряющая креативное мышление и предполагающая, что участники ?атаки? до определённого момента воздерживаются от высказывания оценок идей и мнений коллег и принятия решений:

- а) метод мозгового штурма;
- б) метод дискуссионного совещания;
- в) метод групповой дискуссии

12. Возникающее у индивида ощущение неудовлетворённости желательным и реальным уровнем статуса:

- а) озабоченность статусом;
- б) демотивация;
- в) деперсонализация

13. Поведение, нацеленное на преследование собственного интереса и не ограниченное соображениями морали, т. е. связанное с использованием обмана, хитрости, коварства:

- а) оппортунистическое поведение;
- б) поведенческая стратегия;
- в) глористическое поведение

3. Реферат

Тема 4

1. Сфера интересов и компетенции инженерной психологии и инженерных психологов.
2. Эргономический подход к созданию оптимальных для человека условий труда
3. Психология труда, инженерная психология и эргономика в решении проблемы гуманизации трудовой деятельности и развития личности в ней.
4. Организация трудовой деятельности на современном этапе развития производства
5. Роль средств труда в повышении эффективности труда
6. Особенности субъекта труда в условиях научно технического прогресса
7. Возникновение и развитие психотехники
8. Проблемы и возможности исследований, основанных на Интернет технологиях.
9. Использование описательной статистики в психологии труда
10. Требования, предъявляемые к исследованиям в психологии труда.
11. Психологическое содержание деятельности оператора.
12. Перцептивный мир специалистов в различных видах операторского труда
13. Мотивы личности в сложных и опасных профессиях.
14. Производственный стресс: причины, формы проявления, меры профилактики
15. Эргономические требования к производственной обстановке.
16. Мероприятия по предупреждению несчастных случаев, заболеваний на производстве.
17. Причины несчастных случаев.
18. Участие психолога в комиссии по трудовой экспертизе.
19. Распределение функций в системе ?человек-машина?.
20. Принципы инженерной психологии при организации рабочих мест операторов.

Экзамен

Вопросы к экзамену:

1. Предмет и задачи психология труда, инженерной психологии, эргономики
2. Психологическое понимание труда и профессии. Подходы к классификации.
3. Психология труда как учебная дисциплина и профессия
4. Психологические знания о труде в дореволюционной России. Развитие психологии труда в России в XX веке
5. Проблемы зарубежной прикладной психологии в области труда
6. Сущность труда, его основные элементы. Развитие знаний о труде.
7. Методы психологии труда, инженерной психологии, эргономики
8. Методы и схемы профессиографирования
9. Категория деятельности в психологии труда
10. Психологическая структура профессиональной деятельности
11. Эргатическая система и эргатическая функция. Значение вопроса об эргатических функциях
12. Особенности и классификация систем ?человек-машина? (СЧМ).
13. Структура трудового поста
14. Формирование навыков
15. Понятие индивидуального стиля деятельности
16. Сенсорные и перцептивные процессы в структуре профессиональной деятельности
17. Особенности внимания и памяти в трудовой деятельности
18. Особенности мышления и воображения в трудовой деятельности
19. Интеллект как регулятор профессиональной деятельности
20. Понятие и характеристика профессионально важных качеств
21. Мотивы личности в трудовом процессе
22. Эмоционально-волевые процессы в трудовой деятельности
23. Профессиональный стресс
24. Состояние утомления
25. Состояние монотонии
26. Состояние психологической готовности к деятельности
27. Пути оптимизации функциональных состояний

28. Психологические вопросы безопасности труда
29. Ошибки работника
30. Личный (человеческий) фактор в происшествиях
31. Основные этапы развития субъекта труда
32. Кризисы профессионального становления
33. Эмоциональное выгорание
34. Развитие личности профессионала 1. Состояние психологической готовности к деятельности
35. Пути оптимизации функциональных состояний
36. Психологические вопросы безопасности труда
37. Ошибки работника
38. Личный (человеческий) фактор в происшествиях
39. Основные этапы развития субъекта труда
40. Кризисы профессионального становления
44. Эмоциональное выгорание
42. Профессиональная деформация личности
43. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов
44. Развитие личности профессионала
45. Виды классификации профессий.
46. Классификация профессий по Е.А.Климову.
47. Профессионально значимые свойства и их динамика.
48. Профессиография и методы психологического изучения профессий.
49. Уровни и этапы профессионализации.
50. Системы профессиональной ориентации личности.
51. Профессиональный отбор.
52. Профессиональная консультация.
53. Профессиональная работоспособность.
54. Психологические состояния в трудовой деятельности и их классификация.
55. Состояние психологической готовности к деятельности.

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

В КФУ действует балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся. Суммарно по дисциплине (модулю) можно получить максимум 100 баллов за семестр, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов.

Для зачёта:

56 баллов и более - "зачтено".

55 баллов и менее - "не зачтено".

Для экзамена:

86 баллов и более - "отлично".

71-85 баллов - "хорошо".

56-70 баллов - "удовлетворительно".

55 баллов и менее - "неудовлетворительно".

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Семестр 5			
Текущий контроль			
Тестирование	Тестирование проходит в письменной форме или с использованием компьютерных средств. Обучающийся получает определённое количество тестовых заданий. На выполнение выделяется фиксированное время в зависимости от количества заданий. Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.	1	10
		4	10
		5	5

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Реферат	Обучающиеся самостоятельно пишут работу на заданную тему и сдают преподавателю в письменном виде. В работе производится обзор материала в определённой тематической области либо предлагается собственное решение определённой теоретической или практической проблемы. Оцениваются проработка источников, изложение материала, формулировка выводов, соблюдение требований к структуре и оформлению работы, своевременность выполнения. В случае публичной защиты реферата оцениваются также ораторские способности.	2	10
		6	5
Научный доклад	Обучающиеся самостоятельно пишут работу на заданную тему и сдают преподавателю в письменном виде. В работе производится обзор материала в определённой тематической области либо предлагается собственное решение определённой теоретической или практической проблемы. Оцениваются проработка источников, изложение материала, формулировка выводов, соблюдение требований к структуре и оформлению работы, своевременность выполнения. В случае публичной защиты оцениваются также ораторские способности.	3	10
Зачет	Зачёт нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Обучающийся получает вопрос (вопросы) либо задание (задания) и время на подготовку. Зачёт проводится в устной, письменной или компьютерной форме. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.		50
Семестр 6			
Текущий контроль			
Тестирование	Тестирование проходит в письменной форме или с использованием компьютерных средств. Обучающийся получает определённое количество тестовых заданий. На выполнение выделяется фиксированное время в зависимости от количества заданий. Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.	1	15
		2	15
Реферат	Обучающиеся самостоятельно пишут работу на заданную тему и сдают преподавателю в письменном виде. В работе производится обзор материала в определённой тематической области либо предлагается собственное решение определённой теоретической или практической проблемы. Оцениваются проработка источников, изложение материала, формулировка выводов, соблюдение требований к структуре и оформлению работы, своевременность выполнения. В случае публичной защиты реферата оцениваются также ораторские способности.	3	20
Экзамен	Экзамен нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Экзамен проводится в устной или письменной форме по билетам, в которых содержатся вопросы (задания) по всем темам курса. Обучающемуся даётся время на подготовку. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.		50

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

7.1 Основная литература:

1. Караванова Л. Ж. Психология [Электронный ресурс] : учебное пособие / Л. Ж. Караванова. - Москва : Дашков и К, 2014. - 264 с. - ISBN 978-5-394-02247-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=450768>
2. Еникеев М. И. Общая и социальная психология [Электронный ресурс] : учебник / М. И. Еникеев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : НОРМА : ИНФРА-М, 2010. - 640 с. - В пер. - ISBN 978-5-91768-086-6. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=220529>
3. Милорадова Н. Г. Психология управления в условиях стабильной неопределенности [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н. Г. Милорадова. - 2-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2013. - 233 с. - ISBN 978-5-9765-1722-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/462881>

7.2. Дополнительная литература:

1. Чемпион Курт Тойч Наследственные предрасположенности и личностная эффективность [Электронный ресурс] / Чемпион Курт Тойч. - Москва : Когито-Центр, 2009. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785893532906.html>

2. Захарова Л. Н. Психология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / Л. Н. Захарова. - Москва : Логос, 2014. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-499-5. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/468692>

3. Ефимова Н. С. Основы общей психологии : учебник / Н.С. Ефимова. - Москва : ИД 'ФОРУМ' : ИНФРА-М, 2020. - 288 с. - (Среднее профессиональное образование). - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/1059383>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

www.edu.ru - [http:// www. litpsy.ru](http://www.litpsy.ru)

www.edu.ru - <http:// www. litpsy.ru>

www.edu.ru - <http:// www. litpsy.ru>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Вид работ	Методические рекомендации
лекции	<p>Изучение дисциплины требует систематического и последовательного накопления знаний, следовательно, пропуски отдельных тем не позволяют глубоко освоить предмет. Именно поэтому контроль над систематической работой студентов всегда находится в центре внимания кафедры. Студентам необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none">- перед каждой лекцией просматривать рабочую программу дисциплины, что позволит сэкономить время на записывание темы лекции, ее основных вопросов, рекомендуемой литературы;- на отдельные лекции приносить соответствующий материал на бумажных носителях, представленный лектором на портале или присланный на ?электронный почтовый ящик группы? (таблицы, графики, схемы). Данный материал будет охарактеризован, прокомментирован, дополнен непосредственно на лекции;- перед очередной лекцией необходимо просмотреть по конспекту материал предыдущей лекции. При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале опять не удалось, то обратитесь к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на практических занятиях. Не оставляйте ?белых пятен? в освоении материала.
практические занятия	<p>Студентам следует:</p> <ul style="list-style-type: none">- приносить с собой рекомендованную преподавателем литературу к конкретному занятию;- до очередного практического занятия по рекомендованным литературным источникам проработать теоретический материал, соответствующей темы занятия;- при подготовке к практическим занятиям следует обязательно использовать не только лекции, учебную литературу, но и нормативно- правовые акты и материалы правоприменительной практики;- теоретический материал следует соотносить с правовыми нормами, так как в них могут быть внесены изменения, дополнения, которые не всегда отражены в учебной литературе;- в начале занятий задать преподавателю вопросы по материалу, вызвавшему затруднения в его понимании и освоении при решении задач, заданных для самостоятельного решения;- в ходе семинара давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов; - на занятии доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю. <p>Студентам, пропустившим занятия (независимо от причин), не имеющие письменного решения задач или не подготовившиеся к данному практическому занятию, рекомендуется не позже чем в 2-недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме, изучавшейся на занятии. Студенты, не отчитавшиеся по каждой не проработанной ими на занятиях теме к началу зачетной сессии, упускают возможность получить положенные баллы за работу в соответствующем семестре.</p>
самостоятельная работа	<p>Самостоятельная работа студентов включает в себя выполнение различного рода заданий, которые ориентированы на более глубокое усвоение материала изучаемой дисциплины. По каждой теме учебной дисциплины студентам предлагается перечень заданий для самостоятельной работы. К выполнению заданий для самостоятельной работы предъявляются следующие требования: задания должны исполняться самостоятельно и представляться в установленный срок, а также соответствовать установленным требованиям по оформлению. Студентам следует: - руководствоваться графиком самостоятельной работы, определенным РПД; 4 - выполнять все плановые задания, выдаваемые преподавателем для самостоятельного выполнения, и разбирать на семинарах и консультациях неясные вопросы.</p>

Вид работ	Методические рекомендации
тестирование	В тестовых заданиях в каждом вопросе из представленных вариантов ответа правильный только один. Если Вам кажется, что правильных ответов больше, выбирайте тот, который, на Ваш взгляд, наиболее правильный. При работе с терминами необходимо обращаться к словарям, в том числе доступным в Интернете, например на сайте http://dic.academic.ru .
реферат	5 - представить доклад научному руководителю в письменной форме; - выступить на семинарском занятии с 10-минутной презентацией своего научного доклада, ответить на вопросы студентов группы. Требования: - к оформлению научного доклада: шрифт - Times New Roman, размер шрифта -14, межстрочный интервал -1,5, размер полей- 2,5 см, отступ в начале абзаца -1,25 см, форматирование по ширине); листы доклада скреплены скоросшивателем. На титульном листе указывается наименование учебного заведения, название кафедры, наименование дисциплины, тема доклада, ФИО студента; - к структуре доклада - оглавление, введение (указывается актуальность, цель и задачи), основная часть, выводы автора, список литературы (не менее 5 позиций). Объем согласовывается с преподавателем. В конце работы ставится дата ее выполнения и подпись студента, выполнившего работу. Общая оценка за доклад учитывает содержание доклада, его презентацию, а также ответы на вопросы.
научный доклад	Одной из форм самостоятельной работы студента является подготовка научного доклада, для обсуждения его на практическом (семинарском) занятии. Цель научного доклада - развитие у студентов навыков аналитической работы с научной литературой, анализа дискуссионных научных позиций, аргументации собственных взглядов. Подготовка научных докладов также развивает творческий потенциал студентов. Научный доклад готовится под руководством преподавателя, который ведет практические (семинарские) занятия. Рекомендации студенту: - перед началом работы по написанию научного доклада согласовать с преподавателем тему, структуру, литературу, а также обсудить ключевые вопросы, которые следует раскрыть в докладе;
зачет	Промежуточный контроль осуществляется в ходе проведения зачета по дисциплине. Оценка по результатам работы студента складывается из: ? оценки по итогам работы студента на семинарских занятиях, ? оценок по проведенным тестам, ? количества посещаемых занятий в течение изучения курса, ? премиальных баллов, ? оценки полученной на зачете или экзамене.
экзамен	Промежуточный контроль осуществляется в ходе проведения экзамена по дисциплине. Итоговая оценка по результатам работы студента складывается из: ? оценки по итогам работы студента на семинарских занятиях, ? оценок по проведенным тестам, ? количества посещаемых занятий в течение изучения курса, ? премиальных баллов, ? оценки полученной на зачете или экзамене.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Освоение дисциплины "Психология труда и организационная психология" предполагает использование следующего программного обеспечения и информационно-справочных систем:

Операционная система Microsoft Windows Professional 7 Russian

Пакет офисного программного обеспечения Microsoft Office 2010 Professional Plus Russian

Браузер Mozilla Firefox

Браузер Google Chrome

Adobe Reader XI

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, учебно-методические комплексы, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС Издательства "Лань" включает в себя электронные версии книг издательства "Лань" и других ведущих издательств учебной литературы, а также электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. ЭБС Издательства "Лань" обеспечивает доступ к научной, учебной литературе и научным периодическим изданиям по максимальному количеству профильных направлений с соблюдением всех авторских и смежных прав.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "Консультант студента", доступ к которой предоставлен обучающимся. Многопрофильный образовательный ресурс "Консультант студента" является электронной библиотечной системой (ЭБС), предоставляющей доступ через сеть Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретенным на основании прямых договоров с правообладателями. Полностью соответствует требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования к комплектованию библиотек, в том числе электронных, в части формирования фондов основной и дополнительной литературы.

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Освоение дисциплины "Психология труда и организационная психология" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;

- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:
- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;
- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы - не более чем на 15 минут.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению 37.03.01 "Психология" .