АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ»
INSTITUTE OF INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS

Принята на заседании
Учёного совета ИМЭС
(протокол от 27 марта 2025 г. № 8)

УТВЕРЖДАЮ
Ректор ИМЭС Ю.И. Богомолова
27 марта 2025 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 02D66AAD004FB1389E405D89A7DBC74C72
Владелец: АНО ВО "ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ", ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ, ИМЭС
Действителен: с 11.04.2024 до 11.07.2025

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

по направлению подготовки
37.03.01 Психология

Направленность (профиль)
«Психологическое консультирование»

Москва – 2025

Приложение 4
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 37.03.01 Психология,
направленность (профиль) «Психологическое консультирование»

Рабочая программа дисциплины «Организационная психология» входит в состав основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология, направленность (профиль) «Психологическое консультирование» и предназначена для обучающихся очной и очно-заочной форм обучения.

© Институт международных экономических связей, 2025.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели задачи дисциплины 4
2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования.....4
3. Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся 4
4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы.....5
5. Содержание дисциплины 6
6. Структура дисциплины по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....8
7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы и текущего контроля обучающихся по дисциплине 8
8. Перечень вопросов и типовые задания для подготовки к промежуточной аттетации 12
9. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины 15
10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).....15
11. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины 16
12.Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине 18

1. Цели задачи дисциплины

Цель обучения по дисциплине «Организационная психология» – подготовка студентов к профессиональному решению организационно-психологических проблем.

Задачи изучения дисциплины «Организационная психология»:

– формирование систематических знаний о психологических основах управленческой деятельности и их применение к решению практических задач в организациях;

– ознакомление студентов с современным состоянием организационной психологии, с отечественными и зарубежными организационно-психологическими теориями и концепциями;

– способствовать развитию у студентов способностей осуществлять самостоятельную аналитическую и научно-исследовательскую работу в области организационной психологии.

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

Дисциплина «Организационная психология» входит в обязательную часть учебного плана по направлению подготовки 37.03.01 Психология, направленность (профиль) «Психологическое консультирование».

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, всего – 144 часа.

Вид учебной работы	**Всего часов**	
	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения
Контактная работа с преподавателем (всего)	**84**	**56**
В том числе:		
Занятия лекционного типа	56	42
Занятия семинарского типа (семинары)	28	14
Самостоятельная работа (всего)	**33**	**61**
Контроль	**27**	
Форма контроля	Экзамен	
Общая трудоёмкость дисциплины	144	

4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Код и наименование (при наличии) компетенции	Код и наименование индикаторов достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Администрирование (организация и управление) **ОПК-8** Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ИОПК 8.1 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа. ИОПК 8.2 Способен соблюдать организационные политики и процедуры в организациях разного типа.	**Знать:** принципы функционирования группы в организации, основные характеристики совместной деятельности, проходящие в организации; власть и лидерство как базовые организационные процессы **Уметь:** определять ситуации, негативно влияющие на организационную политику и процедуры организации. **Владеть:** навыками выполнения своих профессиональных функций в организациях разного типа

5. Содержание дисциплины

Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 1. Введение в организационную психологию.	Предмет, задачи, структура организационной психологии. Основные понятия организационной психологии. История возникновения и развития организационной психологии. Место организационной психологии в системе психологической науки. Организационная психология как научно-практическое направление. Методы исследования в организационной психологии. Методы изучения организационного поведения: наблюдение; метод описания критических ситуаций; анализ документов; контент-анализ; опрос; анкетирование; интервьюирование; социометрия. Эксперимент как ведущий метод организационной психологии. Возможности и ограничения организационно-психологических исследований. Перспективы развития организационной психологии. Доверие в организации, лояльность и приверженность персонала, увлеченность персонала работой, управление карьерой.
Тема 2. Власть и лидерство как базовые организационные процессы.	Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие. Общая классификация оснований власти. Основания власти и контроль. Взаимосвязь оснований власти. Косвенные методы влияния. Потребность во власти. Модель власти в межличностном взаимодействии. Власть и свобода. Власть и повиновение. Феномен лидерства. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. Лидерство и эволюция власти в организации. Теории лидерства.
Тема 3. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом.	Мотивы и потребности людей в организациях. Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект. Теории мотивации. Теория мотивации А. Маслоу. Теория мотивации К.Альдерфера. Теория X — Y Д. МакГрегора. Двухфакторная теория мотивации Херцберга. Теория подкрепления мотивов. Теория ожидания. Целевая теория мотивации. Модификация поведения (behaviormodification). Практические методы стимулирования деятельности работников. Программы материального стимулирования. Система Скэнлона. Система Раккера. Управление по целям (managementbyobjectives).
Тема 4. Общение (коммуникация) в организации.	Общение в организации. Коммуникативная функция общения. Структура коммуникативного акта. Средства коммуникации. Невербальные средства общения и их важность в процессе организационного взаимодействия. Регулятивная функция общения. Перцептивная функция общения. «Эффекты» межличностного восприятия. Точность межличностной перцепции. Межличностная аттракция. Обратная связь. Общение и понимание. Барьеры эффективного общения в организации. Оценка источника сообщения. Общение и статус. Система организационного общения. Информационные потоки и типы коммуникационных сетей в организации. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Пути повышения эффективности общения в организациях. Понятие, структура, виды, функции и основные стадии конфликтов в организации. Социально-психологическая характеристика конфликтов в различных организациях

Тема 5. Организационная культура и развитие организации.	Организационная культура. Факторы, детерминирующие формирование организационной культуры. Теории организационной культуры. Организационная культура и лидерство. Национальное в организационной культуре. Цели организационного развития. Подходы к организационному развитию. Объекты развития в организации: индивид, группа, организационная система. Процессы и стадии развития. Методы развития организации. Развитие индивида. Положение личности в структуре группы. Развитие группы. Основные принципы функционирования группы. Групповая сплоченность. Основные характеристики совместной деятельности. Планирование и координация деятельности группы для решения практических задач. Совместное принятие решения. Развитие организации.
Тема 6. Профессиональное здоровье и долголетие персонала	Удовлетворённость трудом, увлеченность персонала работой, Поведение и переживания, связанные с работой. Стресс и работа. Синдром «выгорания». Методы психологической помощи при стрессе. Факторы, влияющие на физическое и психологическое состояние сотрудников. Стрессоры в производственной среде. Реакция на стресс: тип личности А и тип личности В. Гендерные различия реакции на стресс. Сущность синдрома «выгорания». Методы снижения уровня стресса (организационные и персональные).

6. Структура дисциплины по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Контактная работа, час.		Самостоятельная работа, час.	Всего, час.
		Занятия лекционного типа	Семинары		
1.	Введение в организационную психологию	2	4	5	11
2.	Власть и лидерство как базовые организационные процессы	12	4	5	21
3.	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	12	4	6	22
4.	Общение (коммуникация) в организации	12	6	6	24
5.	Организационная культура и развитие организации	10	6	6	22
6.	Профессиональное здоровье и долголетие персонала	8	4	5	17
Контроль:					**27**
Итого:		**56**	**28**	**33**	**144**

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Контактная работа, час.		Самостоятельная работа, час.	Всего, час.
		Занятия лекционного типа	Семинары		
1.	Введение в организационную психологию	2	2	7	11
2.	Власть и лидерство как базовые организационные процессы	8	2	11	21
3.	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	8	2	12	22
4.	Общение (коммуникация) в организации	8	2	14	24
5.	Организационная	8	4	10	22

	культура и развитие организации				
6.	Профессиональное здоровье и долголетие персонала	8	2	7	17
Контроль:					**27**
Итого:		**42**	**14**	**61**	**144**

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы и текущего контроля обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа является одним из основных видов учебной деятельности, составной частью учебного процесса и имеет своей целью: глубокое усвоение материала дисциплины, совершенствование и закрепление навыков самостоятельной работы с литературой, рекомендованной преподавателем, умение найти нужный материал и самостоятельно его использовать, воспитание высокой творческой активности, инициативы, привычки к постоянному совершенствованию своих знаний, к целеустремленному научному поиску.

Контроль самостоятельной работы, является важной составляющей текущего контроля успеваемости, осуществляется преподавателем во время лекционных и практических (семинарских) занятий и обеспечивает оценивание хода освоения изучаемой дисциплины.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Предмет, задачи, структура организационной психологии. Основные понятия организационной психологии.
2. Организационная психология как научно-практическое направление. Методы исследования в организационной психологии.
3. История возникновения организационной психологии. Смежные области знания
4. Оформление организационной психологии в самостоятельную область знания.
5. Влияние успехов американских, европейских и японских организаций на развитие организационной психологии.
6. Исследование в организационной психологии. Цели и задачи исследования. Типы исследования. Этапы научного исследования.
7. Методы изучения организационного поведения: наблюдение; метод описания критических ситуаций; анализ документов; контент-анализ; опрос; анкетирование; интервьюирование; социометрия.
8. Эксперимент как ведущий метод организационной психологии.
9. Возможности и ограничения организационно-психологических исследований.
10. Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие. Общая классификация оснований власти.
11. Модель власти в межличностном взаимодействии.
12. Феномен лидерства в организационном пространстве. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть.
13. Мотивы и потребности людей в организациях. Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект.
14. Теории мотивации: А. Маслоу; К. Альдерфера; Х — Y Д. МакГрегора; вухфакторная теория мотивации Херцберга; теория подкрепления мотивов.
15. Практические методы стимулирования деятельности работников. Программы материального стимулирования. Система Скэнлона. Система Раккера. Управление по

целям (managementbyobjectives).

16. Общение в организации. Функции общения.

17. Общение и стиль управления. Критерии эффективности коммуникативных сетей. Пути повышения эффективности общения в организациях.

18. Организационная культура. Факторы, детерминирующие формирование организационной культуры.

19. Теории организационной культуры.

20. Организационная культура и лидерство.

21. Национальное в организационной культуре.

22. Цели организационного развития. Подходы к организационному развитию постнатальном периоде.

Примерные темы рефератов (докладов)

1. Использование личностных тестов в задачах профессионального отбора.
2. Проведение мотивационного опроса в организации.
3. Исследование организационной культуры на основе теории конкурирующих ценностей.
4. Сравнительный анализ ценностей труда в различных сферах деятельности.
5. Исследование личностных детерминант власти в организации.
6. Организационное развитие и разработка программы его реализации.
7. Особенности мотивационно-потребностной сферы молодых менеджеров.
8. Стресс в деятельности специалиста /программиста, бухгалтера и т.д.
9. Использование психомоторных тестов в задачах профессионального отбора
10. AssessmentCenter как метод организационного развития и отбора менеджеров высшего звена.
11. Исследование ценностных ориентаций персонала.
12. Анализ доминирующих потребностей сотрудников организации.
13. Исследование ситуационных детерминант власти в организации.
14. Организационное развитие и разработка программы его реализации
15. Исследование организационной культуры методом репертуарных решеток.
16. Стиль лидерства и эффективность групповой деятельности.
17. Потребность во власти и её роль в карьере менеджера.
18. Исследование психологических проблем адаптации бывших студентов к работе в организациях.
19. Влияние групповых процессов на поведение индивида в организации.
20. Роль гигиенических и мотивационных факторов в стимулировании производительного труда.
21. Исследование идеальной модели лидера в общественном сознании.
22. Аутогенная тренировка как средство защиты от профессионального стресса.
23. Исследование взаимосвязей типов коммуникации и организационной структуры.
24. Влияние организационных характеристик на поведение сотрудников.
25. Влияние темперамента и характера на эффективность делового общения.
26. Разработка программ материального стимулирования работников.
27. Влияние различных методов подкрепления на поведение в организации.
28. Роль личностного фактора при разработке системы аттестации в организации.
29. Исследование групповых процессов в организации.
30. Диагностика и изменение организационной культуры.
31. Разработка упражнений и деловых игр для формирования лидерских навыков.
32. Изучение ситуационных переменных, влияющих на групповое поведение.

33. Влияние групповых норм на индивидуальную производительность членов рабочей группы.

34. Исследование барьеров эффективного общения.

35. Внешняя привлекательность сотрудника как фактор искажения объективной оценки его организационного поведения.

36. Исследование валидности тестов, используемых в организациях для профотбора.

37. Исследование индивидуальных характеристик, влияющих на организационное поведение индивида.

38. Исследование личностных характеристик, влияющих на организационное поведение индивида.

Распределение самостоятельной работы

Виды, формы и объемы самостоятельной работы студентов при изучении данной дисциплины определяются ее содержанием и отражены в следующей таблице:

№ п/п	**Наименование тем (разделов)дисциплины**	**Вид самостоятельной работы**	**Объем самостоятельной работы**	
			очная форма обучения	очно-заочная форма обучения
1.	Введение в организационную психологию.	подготовка к аудиторным занятиям, написание рефератов, подготовка докладов	5	7
2.	Власть и лидерство как базовые организационные процессы.	подготовка к аудиторным занятиям, написание рефератов, подготовка докладов	5	11
3.	Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	подготовка к аудиторным занятиям, написание рефератов, подготовка докладов	6	12
4.	Общение (коммуникация) в организации.	подготовка к аудиторным занятиям, написание рефератов, подготовка докладов	6	14
5.	Организационная культура и развитие организации.	подготовка к аудиторным занятиям, написание рефератов, подготовка докладов	6	10
6.	Профессиональное здоровье и долголетие персонала	подготовка к аудиторным занятиям, написание рефератов, подготовка докладов	5	7
ИТОГО:			**33**	**61**

8. Перечень вопросов и типовые задания для подготовки к промежуточной аттестации

8.1. Перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Предмет, задачи, структура организационной психологии.
2. Основные понятия организационной психологии.
3. История возникновения и развития организационной психологии.
4. Место организационной психологии в системе психологической науки.
5. Организационная психология как научно-практическое направление.
6. Методы исследования в организационной психологии.
7. Методы изучения организационного поведения: наблюдение; метод описания критических ситуаций; анализ документов; контент-анализ; опрос; анкетирование; интервьюирование; социометрия.
8. Эксперимент как ведущий метод организационной психологии.
9. Возможности и ограничения организационно-психологических исследований.
10. Перспективы развития организационной психологии.
11. Доверие в организации, лояльность и приверженность персонала, увлеченность персонала работой, управление карьерой.
12. Феномен власти.
13. Власть как межличностное взаимодействие.
14. Общая классификация оснований власти.
15. Основания власти и контроль.
16. Взаимосвязь оснований власти.
17. Косвенные методы влияния.
18. Потребность во власти.
19. Модель власти в межличностном взаимодействии.
20. Власть и свобода.
21. Власть и повиновение.
22. Феномен лидерства.
23. Лидерство и руководство.
24. Лидерство и организационная власть.
25. Лидерство и эволюция власти в организации.
26. Теории лидерства.
27. Мотивы и потребности людей в организациях.
28. Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект.
29. Теории мотивации.
30. Теория мотивации А. Маслоу.
31. Теория мотивации К.Альдерфера. Теория X — Y Д. МакГрегора.
32. Двухфакторная теория мотивации Херцберга.
33. Теория подкрепления мотивов
34. Теория ожидания.
35. Целевая теория мотивации.
36. Модификация поведения (behaviormodification).
37. Практические методы стимулирования деятельности работников.
38. Программы материального стимулирования.
39. Система Скэнлона. Система Раккера.
40. Управление по целям (managementbyobjectives).
41. Общение в организации.
42. Коммуникативная функция общения.
43. Структура коммуникативного акта.
44. Средства коммуникации.

45. Невербальные средства общения и их важность в процессе организационного взаимодействия.

46. Регулятивная функция общения.

47. Перцептивная функция общения.

48. «Эффекты» межличностного восприятия.

49. Точность межличностной перцепции. Межличностная аттракция. Обратная связь.

50. Общение и понимание.

51. Барьеры эффективного общения в организации.

52. Оценка источника сообщения.

53. Общение и статус.

54. Система организационного общения.

55. Информационные потоки и типы коммуникационных сетей в организации.

56. Неформальное общение в организации.

57. Общение и стиль управления.

58. Пути повышения эффективности общения в организациях.

59. Понятие, структура, виды, функции и основные стадии конфликтов в организации.

60. Социально-психологическая характеристика конфликтов в различных организациях.

61. Организационная культура.

62. Факторы, детерминирующие формирование организационной культуры.

63. Теории организационной культуры.

64. Организационная культура и лидерство.

65. Национальное в организационной культуре.

66. Цели организационного развития.

67. Подходы к организационному развитию.

68. Объекты развития в организации: индивид, группа, организационная система. Процессы и стадии развития.

69. Методы развития организации.

70. Развитие индивида.

71. Положение личности в структуре группы.

72. Развитие группы. Основные принципы функционирования группы.

73. Групповая сплоченность.

74. Основные характеристики совместной деятельности.

75. Планирование и координация деятельности группы для решения практических задач.

76. Совместное принятие решения.

77. Развитие организации.

78. Трудовые функции: понятие и значение**.**

79. Удовлетворённость трудом, увлеченность персонала работой.

80. Поведение и переживания, связанные с работой.

81. Стресс и работа. Синдром «выгорания».

82. Методы психологической помощи при стрессе.

83. Факторы, влияющие на физическое и психологическое состояние сотрудников. Стрессоры в производственной среде.

84. Реакция на стресс: тип личности А и тип личности В.

85. Гендерные различия реакции на стресс.

86. Сущность синдрома «выгорания».

87. Методы снижения уровня стресса (организационные и персональные).

8.2 Типовые задания для оценки знаний

1. Формализация в организации – это:
а) правила и процедуры, изложенные в письменной форме для всех работников;
б) жизненный цикл организации;
в) процесс социализации.

2. Организационная система, основанная на логике и научном знании, является:
а) Специализированной;
б) Формализированной;
в) Рациональной.

3. Организация является:
а) закрытой системой;
б) открытой системой;
в) полузакрытой системой.

8.3. Типовое задание для оценки умений

Провести анализ резюме

Никогда человек не бывает так близок к совершенству, как при заполнении документов при приеме на работу

1. Проанализируйте резюме, поданное на вакансию финансового менеджера.

2. Дайте рекомендации по совершенствованию представленного резюме.

Резюме АЛЕКСЕЕВ СЕРГЕЙ ВЯЧЕСЛАВОВИЧ ЦЕЛЬ Получение работы в должности финансового директора, заместителя директора, финансового менеджера ОПЫТ РАБОТЫ 2007–2008 – ООО «Солнышко», Ростов-на-Дону Заместитель генерального директора: ценообразование, контроль поставок, организация работы офиса; 2006–2007 – ООО «Доктор-Ф», Ростов-на-Дону Финансовый директор: управление денежными потоками, АФХД, планирование; 2004–2006 – ТОО «Тор-М», Ростов-на-Дону Коммерческий директор: организация и осуществление поставок и продаж ОБРАЗОВАНИЕ 2007–2008 – РЭА им. Плеханова, Москва Программа подготовки управленческих кадров для отраслей народного хозяйства РФ Специальность: финансовый менеджмент 1997–2002 – Государственный аграрный университет, Ростов-на-Дону Факультет: бухгалтерский учет и аудит Специальность: экономист 1989–1995 – Государственная медицинская академия, Ростов-на-Дону Факультет: лечебный Специальность: врач ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СВЕДЕНИЯ Работаю на персональном компьютере, владею разговорным английским, основами GAAP. Имею водительское удостоверение категории A, B, C. 12 P.S. Энергичен, коммуникабелен, настойчив в достижении требуемых результатов. ТЕЛЕФОН: 8-927-755-98-87

8.4. Типовое задание для оценки навыков

Ситуация для психологического анализа:

В ходе работы с группой в организации и проведения группового тренинга, психолог отмечает повышенную тревожность среди участников, а также периодически возникающие конфликты.

Задача заключается в том, чтобы определить какая стадия групповой динамики (групповых процессов) проявляется, спланировать и скоординировать деятельность группы для дальнейшей работы, а также прописать свои действия, как психолога на данной стадии работы с группой.

9. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

9.1. Основная литература

1. Организационная психология : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/559941

2. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 506 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16410-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/580190

9.2. Дополнительная литература

1. Психология труда : учебник для вузов / под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 308 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16233-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/562756

2. Психология труда : учебник для вузов / под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 308 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16233-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/562756

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. https://urait.ru - ЭБС «Образовательная платформа Юрайт»
2. http://biblioclub.ru - ЭБС «Университетская библиотека онлайн».
3. http://work-org-psychology.ru/ - электронный журнал института психологии РАН
4. https://orgpsyjournal.hse.ru/ - журнал «Организационная психология» ВШЭ
5. https://elibrary.ru/- научная электронная библиотека (НЭБ) «eLIBRARY.RU»
6. http://www.encyclopedia.ru - Мир энциклопедий.
7. https://student2.consultant.ru/ - Справочная правовая система «Консультант Плюс».

Лицензионное программное обеспечение:

- Windows (зарубежное, возмездное);
- MS Office (зарубежное, возмездное);
- Adobe Acrobat Reader (зарубежное, свободно распространяемое);
- КонсультантПлюс: «КонсультантПлюс: Студент» (российское, свободно распространяемое);
- 7-zip – архиватор (зарубежное, свободно распространяемое);
- Comodo Internet Security (зарубежное, свободно распространяемое).

11. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Организация образовательного процесса регламентируется учебным планом и расписанием учебных занятий. Язык обучения (преподавания) – русский.

При формировании своей индивидуальной образовательной траектории обучающийся имеет право на перезачет соответствующих дисциплин и профессиональных модулей, освоенных в процессе предшествующего обучения, который освобождает обучающегося от необходимости их повторного освоения.

Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены занятиями семинарского и лекционного типа. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

Занятия лекционного типа

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебного плана.

На первой лекции лектор обязан предупредить студентов, применительно к какому базовому учебнику (учебникам, учебным пособиям) будет прочитан курс.

Лекционный курс должен давать наибольший объем информации и обеспечивать более глубокое понимание учебных вопросов при значительно меньшей затрате времени, чем это требуется большинству студентов на самостоятельное изучение материала.

Занятия семинарского типа

Семинарские (практические) занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса.

Основной формой проведения семинаров и практических занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях. В обязанности преподавателя входят: оказание методической помощи и консультирование студентов по соответствующим темам курса.

Активность на практических занятиях оценивается по следующим критериям:

- ответы на вопросы, предлагаемые преподавателем;
- участие в дискуссиях;
- выполнение проектных и иных заданий;
- ассистирование преподавателю в проведении занятий.

Доклады и оппонирование докладов проверяют степень владения теоретическим материалом, а также корректность и строгость рассуждений.

Оценивание практических заданий входит в накопленную оценку.

Самостоятельная работа обучающихся

Самостоятельная работа студентов – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых знаний, умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов деятельности обучающегося.

Цели самостоятельной работы:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную и справочную документацию, специальную литературу;

- развитие познавательных способностей, активности студентов, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений и академических навыков.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, уровня сложности, конкретной тематики.

Технология организации самостоятельной работы студентов включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель может проводить инструктаж по выполнению задания. В инструктаж включается:

- цель и содержание задания;
- сроки выполнения;
- ориентировочный объем работы;
- основные требования к результатам работы и критерии оценки;
- возможные типичные ошибки при выполнении.

Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Студенты должны подходить к самостоятельной работе как к наиважнейшему средству закрепления и развития теоретических знаний, выработке единства взглядов на отдельные вопросы курса, приобретения определенных навыков и использования профессиональной литературы.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся должны быть оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

При самостоятельной проработке курса обучающиеся должны:

- просматривать основные определения и факты;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную литературу, составлять тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнять задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнять домашние задания по указанию преподавателя.

Рекомендации по обучению инвалидов и лиц с ОВЗ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ОВЗ может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Предполагаются специальные условия для получения образования инвалидами и лицами с ОВЗ.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. № АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью

оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Медиаматериалы также следует использовать и адаптировать с учетом индивидуальных особенностей обучения инвалидов и лиц с ОВЗ.

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам инвалидов и лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов и лиц с ОВЗ устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для инвалидов и лиц с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью и лицам с ОВЗ увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью и лиц с ОВЗ процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория, предназначенная для проведения учебных занятий, предусмотренных настоящей рабочей программой дисциплины, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, в состав которых входят: комплекты специализированной учебной мебели, доска классная, мультимедийный проектор, экран, компьютер с установленным лицензионным программным обеспечением, с выходом в сеть «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся – аудитория, оснащенная следующим оборудованием и техническими средствами: специализированная мебель для преподавателя и обучающихся, доска учебная, мультимедийный проектор, экран, звуковые колонки, компьютер (ноутбук), персональные компьютеры для работы обучающихся с установленным лицензионным программным обеспечением, с выходом в сеть «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду.