

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет психологии и философии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Кафедра общей и социальной психологии
факультета психологии и философии

Образовательная программа
37.04.01 – Психология

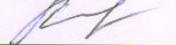
Направленность (профиль) программы
Организационная психология

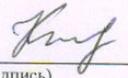
Уровень высшего образования
Магистратура

Форма обучения
Очная, очно-заочная

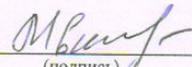
Статус дисциплины:
*входит в часть ОПОП, формируемую
участниками образовательных отношений*

Рабочая программа дисциплины «Организационная психология» составлена в 2021 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО магистратура по направлению подготовки 37.04.01 – Психология от 29.07.2020 г. №841

Разработчик(и): кафедра общей и социальной психологии, Муталимова А.М.,
к.пс.н., доцент 

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры общей и социальной психологии от 25.06.2021 г.,
протокол № 10
Зав. кафедрой  Казиева Н.Н.
(подпись)

На заседании Методической комиссии факультета психологии и философии от
03.07.2021 г., протокол № 4

Председатель  Билалов М.И.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением «09» 07. 2021 г.

/Начальник УМУ  Гасангаджиева А.Г.

Рабочая программа дисциплины «Организационная психология» составлена в 2021 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО магистратура по направлению подготовки 37.04.01 – Психология от 29.07.2020 г. №841

Разработчик(и): кафедра общей и социальной психологии, Муталимова А.М.,
к.п.н., доцент _____

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры общей и социальной психологии от 25.06.2021 г.,
протокол № 10
Зав. кафедрой _____ Казиева Н.Н.
(подпись)

На заседании Методической комиссии факультета психологии и философии от
03.07.2021 г., протокол № 4

Председатель _____ Билалов М.И.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением «09» 07. 2021 г.

Начальник УМУ _____ Гасангаджиева А.Г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Организационная психология» входит в часть ОПОП, формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы магистратуры по направлению 37.04.01 Психология.

Дисциплина реализуется на факультете психологии и философии кафедрой общей и социальной психологии.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с представлениями о предмете, методах и задачах организационной психологии, месте данного предмета в системе психологических знаний, базовых категориях и понятиях, основных методологических и исследовательских проблемах и путях их решения, со знанием психологических основ управленческой деятельности и их применения к решению практических задач в организациях. Основные достижения и тенденции развития организационной психологии, отечественные и зарубежные организационно-психологические теории и концепции.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общепрофессиональных – ОПК – 5, профессиональных – ПК – 1, ПК- 3.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля успеваемости в форме доклада, реферата, индивидуальных заданий, контрольной работы и промежуточный контроль в форме зачёта.

Объем дисциплины 4 зачетные единицы, в том числе в 144 академических часах по видам учебных занятий.

Очная форма обучения

Семестр	Учебные занятия							СРС, в том числе экзамен	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе:								
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем					консультации		
		всего	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР			
2	144	48	24		24			96	экзамен

Очно-заочная форма обучения

Семестр	Учебные занятия							СРС, в том числе экзамен	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе:								
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем					консультации		
		всего	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР			
2	144	36	12		24			108	экзамен

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины (модуля) «Организационная психология» являются:

- формирование знаний о психологическом содержании и структуре управленческой деятельности, психологических особенностях личности руководителя и психологических закономерностях совместной деятельности людей по достижению организационных целей;
- подготовка студентов к профессиональному решению организационно-психологических проблем;
- формирование практических навыков психологического сопровождения управленческой деятельности в различных областях народного хозяйства.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина «Организационная психология» входит в часть ОПОП, формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы магистратуры по направлению 37.04.01 Психология.

Дисциплины, знание которых необходимо для изучения курса данной дисциплины:

- Актуальные проблемы теории и практики современной психологии;
- Отрасли психологии, психологические практики и психологические службы.

Дисциплины, для которых необходимо изучение данной дисциплины:

- Психология массовых коммуникаций;
- Психология потребителей.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)

Код и наименование компетенции из ОПОП	Код и наименование индикатора достижения компетенций (в соответствии с ОПОП)	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
<p>Психологическое вмешательство (развитие, коррекция, реабилитация) ОПК –5. Способен разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп и/или организаций.</p>	<p>ИОПК –5.1. Знает основные стратегии, виды и формы вмешательства, принципы их применения для создания программ психологического вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера. ИОПК – 5.2. Умеет организовывать мероприятия по оказанию психологической помощи с учетом индивидуальной и популяционной нормы. ИОПК – 5.3. Владеет базовыми приемами психологической помощи, развивающими и коррекционными технологиями, методами индивидуальной и групповой работы.</p>	<p>Знает: основные стратегии, виды и формы вмешательства, принципы их применения для создания программ психологического вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера. Умеет: организовывать мероприятия по оказанию психологической помощи с учетом индивидуальной и популяционной нормы. Владеет: базовыми приемами психологической помощи, развивающими и коррекционными технологиями, методами индивидуальной и групповой работы.</p>	<p>Устный и письменный опрос</p>
<p>ПК -1 Способен проводить сбор, анализ и обработку информации, необходимой для решения задач психологической направленности, поставленных специалистом более высокой квалификации</p>	<p>ПК-1.1. Собирает информацию, необходимую для решения задач исследования, поставленных специалистом более высокой квалификации ПК-1.2. Проводит первичный анализ и обработку литературных данных ПК-1.3. Проводит статистическую обработку полученных эмпирических данных</p>	<p>Знает: Основные принципы проведения сбора, анализа и обработки информации для решения задач психологической направленности; Умеет: проводить первичный анализ и обработку литературных источников по исследуемой научной проблеме; Владеет: навыками математической и статистической обработки эмпирических данных с последующей интерпретацией полученных результатов</p>	<p>Устный и письменный опрос</p>
<p>ПК-3. Способен осуществлять разработку и реализовывать психопрофилактические и психокоррекционные программы, направленные на оказание психологической помощи в решении жизненных проблем клиентов, психологическое сопровождение их профессиональной деятельности, применять технологии набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом организации, супервизии</p>	<p>ПК-3.1. Осуществляет разработку и реализацию психопрофилактических и психокоррекционных программ, направленных на оказание психологической помощи в решении жизненных проблем клиентов ПК-3.2. Осуществляет психологическое сопровождение профессиональной деятельности клиентов ПК-3.3. Применяет технологии набора, отбор и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом организации, супервизии</p>	<p>Знает: методологические принципы разработки психопрофилактических и психокоррекционных программ оказания психологической помощи в решении жизненных проблем клиентов; Умеет: осуществлять психологическое сопровождение профессиональной деятельности клиентов в их профессиональной деятельности; Владеет: технологиями грамотного набора, отбора, расстановки кадров, а также навыками проведения аттестации кадрового состава организации и супервизии</p>	<p>Устный и письменный опрос</p>

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 академических часа.

4.2. Структура дисциплины.

4.2.1. Структура дисциплины в очной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Лекции	Практические занятия		
Модуль 1. Основные характеристики организации						
1	Организационная психология как научная дисциплина. Организационная система и структура организации		2	2	6	работа с лит.
2	Теории и модели организационной структуры. Классические и ситуационные теории организаций		4	2	10	работа с лит.
3	Актуальные тенденции исследований в организационной психологии и методы организационно-психологических исследований.		2	2	6	групповое задание
Итого по 1 модулю			8	6	22	36
Модуль 2. Индивид и организация						
4	Социально-психологический климат и организационная культура. Типологии организационной культуры		2	2	4	доклад
5	Ценности и мотивация работников организации. Ролевое поведение в организации. Природа групп и общение в организации		2	4	6	реферат
6	Организационная власть и лидерство. Роль руководителя в организации		2	2	4	реферат
7	Организационное развитие и изменение. Современные проблемы управления организационным поведением		2	2	4	контрольная работа
Итого по 2 модулю			8	10	18	36
Модуль 3. Основные аспекты работы психолога с персоналом организации						
8	Основные направления практической работы и профессиональная позиция психолога в организации		2	2	6	доклад
9	Основы психологического профессионального отбора		2	2	4	реферат
10	Стандартные методы диагностики социально-психологического климата и организационной культуры.		2	2	4	реферат
11	Профессиональное здоровье и долголетие персонала. Стресс и работа. Синдром «выгорания». Методы психологической помощи при стрессе.		2	2	6	контрольная работа
Итого по 3 модулю			8	8	20	36
Модуль 4. Подготовка к экзамену						
1	Экзамен	2			36	
Итого по модулю 4			2		36	
Итого за 2 семестр			24	24	96	Экзамен 144

4.2.2. Структура дисциплины в очно-заочной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Лекции	Практические занятия		
Модуль 1. Основные характеристики организации						
1	Организационная психология как научная дисциплина. Организационная система и структура организации		2	2	8	работа с лит.
2	Теории и модели организационной структуры. Классические и ситуационные теории организаций		2	2	10	работа с лит.
3	Актуальные тенденции исследований в организационной психологии и методы организационно-психологических исследований.			2	8	групповое задание
Итого по 1 модулю			4	6	26	36
Модуль 2. Индивид и организация						
4	Социально-психологический климат и организационная культура. Типологии организационной культуры		1	2	5	доклад
5	Ценности и мотивация работников организации. Ролевое поведение в организации. Природа групп и общение в организации		1	4	5	реферат
6	Организационная власть и лидерство. Роль руководителя в организации		1	2	5	реферат
7	Организационное развитие и изменение. Современные проблемы управления организационным поведением		1	4	5	контрольная работа
Итого по 2 модулю			4	12	20	36
Модуль 3. Основные аспекты работы психолога с персоналом организации						
8	Основные направления практической работы и профессиональная позиция психолога в организации		1	2	6	доклад
9	Основы психологического профессионального отбора		1	1	6	реферат
10	Стандартные методы диагностики социально-психологического климата и организационной культуры.		1	1	6	реферат
11	Профессиональное здоровье и долголетие персонала. Стресс и работа. Синдром «выгорания». Методы психологической помощи при стрессе.		1	2	8	контрольная работа
Итого по 3 модулю			4	6	26	36
Модуль 4. Подготовка к экзамену						
1	Экзамен		2		36	
Итого по модулю 4			2		36	
Итого за 2 семестр			12	24	108	Экзамен 144

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине

Модуль 1. Основные характеристики организации

Тема 1. Организационная психология как научная дисциплина. Организационная система и структура организации

Истоки организационной психологии. Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину. Область и предмет исследования организационной психологии. Работы Г. Мюнстерберга, У.Д. Скотта, Ф.Тэйлора, Ф. и Л. Гилберт. 1920-1940 гг. и развитие организационной психологии. Вторая мировая война. Организационная психология как научная дисциплина и как профессия. Организационная психология как система поведенческих технологий. Влияние успехов американских, европейских и японских организаций на развитие организационной психологии.

Человек, работа и организация - основные разделы организационной психологии. Научная парадигма современной организационной психологии. Организационная психология сегодня. Перспективы развития организационной психологии.

Понятие и определение организации. Организация как система. Виды организационных структур и их психологическая характеристика. Жизненные циклы организации. Организационные феномены групповой динамики. Внешняя и внутренняя среда организации. Ресурсы организации. Многообразие организационных типов. Основные компоненты и уровни социальных систем. Социальная организация как социальная система. Уровни влияний и связи в организациях. Классификация организаций по правовому, экономическому, психологическому, социальному признакам. Государственные и муниципальные организации. Психологические признаки организации. Развитие, типы развития организаций.

Тема 2. Теории и модели организационной структуры. Классические и ситуационные теории организаций

Представления об организации в трудах Платона, Аристотеля, Конфуция. Тектология А.А. Богданова. Классические организационные теории. Теории организационного поведения. Теории самоорганизации. Синтетические теории

Типы организационных структур по уровню (степени) дифференциации и интеграции функций управления: 1. Механистические (бюрократические, пирамидальные), основанные на централистом типе интеграции: линейная, функциональная, линейно-функциональная, линейно-штабная, дивизиональные организационные структуры; 2. Органические (адаптивные, многомерные), основанные на сочетании централистского и свободных типов интеграции: проектные и матричные организационные структуры. Новые типы организационных структур: сетевые и виртуальные организации, организации с «внутренними» рынками, многомерные организации, организации, ориентированные на рынок, предпринимательские организации, партисипативные, адхократические, интеллектуальные, обучающие организации, круговые корпорации и др.

Теория организационной структуры Ларри Константина. Модели организационной структуры Хофстеде и Шейна. Система Маккинси и производные концепции. Модель Дж. Томпсона.

Ситуационный подход в организационной психологии. Ситуационные теории организаций: психология обстоятельств. Теория «непредвиденных обстоятельств». Организация как система обработки информации согласно Д. Гэлбрейту. Дизайн организации как способ проявления власти по Г. Минцбергу. Теория К. Вейка о смыслопроизводстве в организациях. Теория организационной культуры Э Шейна.

Тема 3. Актуальные тенденции исследований в организационной психологии и методы организационно-психологических исследований

Исследование в организационной психологии. Лояльность и приверженность персонала. Карьера и карьеризм. Управление карьерой. Гендерные различия и стереотипы в организациях. Организационные изменения. Динамика ценностных ориентаций. Ценности общества и стратегия организации.

Методы изучения организационного поведения: наблюдение; метод описания критических ситуаций; анализ документов; контент-анализ; опрос; анкетирование; интервьюирование; социометрия. Эксперимент как ведущий метод организационной психологии, его виды.

Модуль 2. Индивид и организация

Тема 4. Социально-психологический климат и организационная культура. Типологии организационной культуры

Организационная культура. Факторы, детерминирующие формирование организационной культуры. Теории организационной культуры. Корпоративная культура. Типы организационных культур на основе кросс-культурных различий: типологии Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера и др. Типологии и модель Р.Харрисона и Ч.Хэнди. Типы организационных культур по Бернсу и др. Типы организационных культур по К.Кэмерону. Типологии организационной культуры (Г. Хофштеде, Т. Дил и А. Кеннеди, Э. Шейн, Л.Н. Аксеновская).

Социально-психологический климат и организационная культура: определения, взаимосвязь. Роль организационной культуры в успехах и неудачах организации.

Тема 5. Ценности и мотивация работников организации. Ролевое поведение в организации. Природа групп и общение в организации

Ценности и мотивация работников организации. Ценностные и технические аспекты организационной деятельности. Ценности руководителя. Ценности как ядро корпоративной/организационной культуры. Ценности и профессиональный долг. Профессиональная мораль. Мотивы и потребности людей в организациях. Управление по целям (management by objectives). Перепроектирование заданий и функций работников. Партисипативность.

Личность как субъект деятельности и организационного поведения. Роль в организации. Ролевая идентификация. Групповые (ролевые) ожидания. Конфликты. Ролевой конфликт. Теория группового развития Бенниса и Шепарда. Теория управленческих ролей Базарова.

Природа групп в организации. Классификация групп в организации. Структура группы. Групповые нормы. Групповые санкции. Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение. Юнгианская типология как основа комплектования проектных групп. Модель Белбина. «Колесо команды» Марджерисона-МакКенна.

Стадии развития группы. Групповое давление и конформность. Групповая сплоченность и совместимость. Структура группы. Групповые нормы. Групповые санкции.

Коммуникативные процессы в организациях. Общение в организации. Формальное и неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Пути повышения эффективности общения в организации. Групповая сплоченность и нормы в организационных группах. Групповое принятие решения.

Определение команды. Стадии развития команды. Командные роли. Средства развития команды.

Тема 6. Власть и лидерство как базовые организационные процессы.

Организационная власть как базовый организационно-психологический процесс и психическая реальность. Власть как базовая категория организационной психологии. Проблема субъекта организационной власти. 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. Типы лидерства (директивное, поддерживающее, совместного участия, ориентированное на результат). Роль руководителя в организации. Стили лидерства (авторитарный, демократичный, либеральный). Ордерная типология лидерства. Когда лидерство излишне. Парадоксы лидеров.

Тема 7. Организационное развитие и изменение. Современные проблемы управления организационным поведением

Организационные изменения как процесс влияния меньшинства. Лидерство как инструмент влияния на группу: нравственная регуляция управленческих интеракций. Изменение установок: теории когнитивного диссонанса. Управление организационными изменениями и организационное развитие. Модель организационных изменений К. Левина, Э. Шейна. Эффективность организационных изменений и их психологическая оценка. Цели изменений. Объекты изменений. Методы изменений. Оценка изменений. Управление процессом изменения. Психологические последствия изменений для организации и персонала: субъективная трудовая незащищенность.

Сущность организационного развития. Организационное развитие и ценности. Подходы к организационному развитию. Что изменять. Как изменять. Микроперспектива. Макроперспектива. Объекты развития: индивид, группа, организационная система. Процессы и стадии развития. Методы развития организации. Развитие индивида. Развитие группы. Развитие организаций. Разработка программы развития организации.

Общие положения, определяющие различия в моделях организационного поведения. Модели гармоничного отношения к действительности и место человека в ней. Технократические отношения и их проекция в организационном поведении. Базовые модели Макгрегора («Х»-тип и «У» – тип). Авторитарная модель организационного поведения. Основная идея авторитарного типа организационного поведения. Поддерживающая модель. Основная идея и психологическое содержание поддерживающей модели. Формы и виды поддержки (Лайкерта). Ориентированность на командный тип взаимодействия. Индивидуальные модели поведения работников в организации. Проблема нормы и патологии в организационном поведении. Мотивация поведения работников в организации. Опосредующее поведение. Мобилизующее поведение. Оправдательное поведение. Современные проблемы управления организационным поведением. Их состояние, специфика и способы разрешения. Кризис мотивации. Слабые традиции организационных форм поведения. Негативная ориентированность практических работников. Кризис манипулирования и другие. Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение.

Модуль 3. Основные аспекты работы психолога с персоналом организации

Тема 8. Основные направления практической работы и профессиональная позиция психолога в организации

Классификация основных видов практико-ориентированной деятельности психолога в организациях. Основные функциональные позиции психолога в организациях: исследователь, эксперт, консультант, наставник, руководитель. Модель «ролевого кольца» и место психолога во внедрении оптимизационных мероприятий в организации. Этические нормы и профессиональные требования к работе психолога с персоналом организации

Подбор, адаптации и психологическое сопровождение сотрудников. Оценка персонала.

Тема 9. Основы психологического профессионального отбора.

Цели и задачи профессионального отбора. Оценка деятельности. Можно ли прогнозировать успех кандидата? Методы получения информации о кандидатах на рабочее место. Биографические данные. Файл биографической информации. Оценочное интервью. Рекомендательные письма и телефонный запрос сведений о кандидате. Оценки сослуживцев и руководителей. Тестирование. Стандартизация. Нормы. Надежность. Валидность. Типы тестов. Достоинства и недостатки тестирования в организациях. Центр оценки кадров (assessment center).

Тема 10. Стандартные методы диагностики социально-психологического климата и организационной культуры

Диагностика социально-психологического климата по методике Б.Д. Парыгина («Ваша работа в коллективе»). Диагностика организационной культуры по методике Куинна и Камерона. Ордерная

Тема 11. Профессиональное здоровье и долголетие персонала. Стресс и работа. Синдром «выгорания». Методы психологической помощи при стрессе.

Удовлетворённость трудом, увлеченность персонала работой, Поведение и переживания, связанные с работой. Факторы, влияющие на физическое и психологическое состояние сотрудников. Стрессоры в производственной среде. 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». Типы менеджерской психотерапии (коучинг, сотеринг). Методы снижения уровня стресса (организационные и персональные).

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине.

Модуль 1. Основные характеристики организации

Практическое занятие 1. Тема 1. Организационная психология как научная дисциплина. Организационная система и структура организации

1. История возникновения организационной психологии. Оформление организационной психологии в самостоятельную область знания.
2. Область и предмет исследования организационной психологии. Организационная психология как научная дисциплина и как профессия.
3. Научная парадигма современной организационной психологии.
4. Понятие и определение организации. Организация как система. Виды организационных структур и их психологическая характеристика.
5. Социальная организация как социальная система. Классификация организаций.

Практическое занятие 2. Тема 2. Теории и модели организационной структуры. Классические и ситуационные теории организаций

1. Классические организационные теории. Теории организационного поведения. Теории самоорганизации. Синтетические теории
2. Типы организационных структур по уровню (степени) дифференциации и интеграции функций управления:
 - А) Механистические (бюрократические, пирамидальные) структуры
 - Б) Органические (адаптивные, многомерные) структуры.
 - В) Новые типы организационных структур
3. Теории и модели организационной структуры.
4. Ситуационный подход в организационной психологии Ситуационные теории организаций: психология обстоятельств.

Практическое занятие 3. Тема 3. Актуальные тенденции исследований в организационной психологии и методы организационно-психологических исследований

1. Исследование в организационной психологии.
2. Лояльность и приверженность персонала. Карьера и карьеризм. Управление карьерой.
3. Гендерные различия и стереотипы в организациях.
4. Организационные изменения. Динамика ценностных ориентаций. Ценности общества и стратегия организации.
5. Методы изучения организационного поведения. Эксперимент как ведущий метод организационной психологии, его виды.

Модуль 2. Индивид и организация

Практическое занятие 4. Тема 4. Социально-психологический климат и организационная культура. Типологии организационной культуры

1. Организационная культура. Факторы, детерминирующие формирование организационной культуры.
2. Теории организационной культуры.
3. Корпоративная культура. Типы организационных культур на основе кросс-культурных различий: типологии Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера и др. Типологии и модель Р.Харрисона и Ч.Хэнди.
4. Типы организационных культур по Бернсу и др. Типы организационных культур по К.Кэмерону.
5. Типологии организационной культуры (Г. Хофштеде, Т. Дил и А. Кеннеди, Э. Шейн, Л.Н. Аксеновская).
6. Социально-психологический климат и организационная культура.

Практическое занятие 5. Тема 5. Ценности и мотивация работников организации. Ролевое поведение в организации

1. Ценности и мотивация работников организации
2. Ценностные и технические аспекты организационной деятельности. Ценности как ядро корпоративной/организационной культуры.
3. Ценности руководителя. Ценности и профессиональный долг. Профессиональная мораль. Мотивы и потребности людей в организациях.
4. Управление по целям (management by objectives). Перепроектирование заданий и функций работников. Партиципативность.

5. Роль в организации. Ролевая идентификация. Теория группового развития Бенниса и Шепарда. Теория управленческих ролей Базарова.

Практическое занятие 6. Тема 5. Ценности и мотивация работников организации. Ролевое поведение в организации

1. Природа групп в организации. Классификация и стадии групп развития в организации.
2. Структура группы. Групповые процессы.
3. Общение в организации, его виды. Общение и стиль управления. Пути повышения эффективности общения в организации.
4. Конфликты в организации. Ролевой конфликт.
5. Коммуникативные процессы в организациях. Групповая сплоченность и нормы в организационных группах. Групповое принятие решения.
6. Команды в организации. Стадии и средства развития команды. Командные роли.

Практическое занятие 7. Тема 6. Власть и лидерство как базовые организационные процессы.

1. Феномен власти. Власть как базовая категория организационной психологии.
2. Власть как межличностное взаимодействие. Общая классификация оснований власти. Основания власти и контроль. Взаимосвязь оснований власти.
3. Феномен лидерства. Лидерство и организационная власть.
4. Теории лидерства. Типы лидерства.
5. Лидерство и руководство. Роль руководителя в организации

Практическое занятие 8. Тема 7. Организационное развитие и изменение. Современные проблемы управления организационным поведением

1. Организационные изменения как процесс влияния меньшинства. Управление организационными изменениями и организационное развитие. Цели, объекты, методы изменений и оценка изменений.
2. Модель организационных изменений К. Левина, Э. Шейна. Эффективность организационных изменений и их психологическая оценка. Управление процессом изменения.
3. Сущность организационного развития. Подходы к организационному развитию. Процессы и стадии развития. Методы развития организации.
4. Модели организационного поведения. Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение.
5. Индивидуальные модели поведения работников в организации. Проблема нормы и патологии в организационном поведении.
6. Современные проблемы управления организационным поведением. Их состояние, специфика и способы разрешения.

Модуль 3. Основные аспекты работы психолога с персоналом организации

Практическое занятие 9. Тема 8. Основные направления практической работы и профессиональная позиция психолога в организации

1. Классификация основных видов практико-ориентированной деятельности психолога в организациях.
2. Основные функциональные позиции психолога в организациях
3. Модель «ролевого кольца» и место психолога во внедрении оптимизационных мероприятий в организации.
4. Этические нормы и профессиональные требования к работе психолога с персоналом организации
5. Подбор, адаптации и психологическое сопровождение сотрудников. Оценка персонала. Психосоциальное сопровождение карьерного роста.

Практическое занятие 10. Тема 9. Основы психологического профессионального отбора и .

1. Цели и задачи профессионального отбора. Оценка деятельности.
2. Методы получения информации о кандидатах на рабочее место
3. Центр оценки кадров (assessment center).
4. Методы получения информации о кандидатах на рабочее место.

Практическое занятие 11. Тема 10. Стандартные методы диагностики социально-психологического климата и организационной культуры

1. Диагностика социально-психологического климата по методике Б.Д. Парыгина («Ваша работа в коллективе»).
2. Диагностика организационной культуры по методике Куинна и Камерона.
3. Ордерная методика диагностики организационной культуры.

Практическое занятие 12. Тема 11. Профессиональное здоровье и долголетие персонала. Стресс и работа. Синдром «выгорания». Методы психологической помощи при стрессе.

1. Факторы, влияющие на физическое и психологическое состояние сотрудников. Поведение и переживания, связанные с работой..
2. Стрессоры в производственной среде. Стресс и работа. Реакция на стресс: тип личности А и тип личности В. Гендерные различия реакции на стресс.
3. Сущность синдрома «выгорания».
4. Методы психологической помощи при стрессе.
5. Типы менеджерской психотерапии (коучинг, сотеринг). Методы снижения уровня стресса (организационные и персональные).

5. Образовательные технологии

В рамках учебного курса предусмотрены коллективные формы обучения, а также предоставление студентам возможности индивидуального образования и самовыражения, с учетом личных познавательных способностей и предпочтений.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий: деловые и ролевые игры, разбор конкретных ситуаций, психологические тесты, применяются информационные технологии.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	Проработка теоретического материала	Методические рекомендации для студентов направления «Организационная психология» по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой общей и социальной психологии
2	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
3	Реферат	
4	Подготовка к текущему контролю	

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Типовые контрольные задания

Тема 1. История организационной психологии.

Тематика докладов:

1. Организационная психология как система поведенческих технологий.
2. Влияние успехов американских, европейских и японских организаций на развитие организационной психологии
3. Уровни анализа организационной психологии.
4. Ситуационный подход в организационной психологии.

Тема 2. Научное объяснение и прогнозирование поведения человека в организации.

Тематика докладов:

1. Цели и задачи исследования.
2. Типы исследования.
3. Этапы научного исследования.

Тема 3. Планирование организационно-психологических исследований.

Тематика докладов:

1. Планирование и организация эксперимента.
2. Схемы планирования исследования.
3. Лонгитюдные эксперименты.
4. Мультивалентные экспериментальные планы.
5. Факторные эксперименты.
6. Возможности и ограничения организационно-психологических исследований.

Тема 4. Власть и лидерство как базовые организационные процессы.

Тематика докладов:

1. Модель власти в межличностном взаимодействии.
2. Власть и свобода. Власть и повиновение.
3. Феномен лидерства. Лидерство и руководство.
4. Лидерство и организационная власть.
5. Лидерство и эволюция власти в организации.

Тема 5. Организационная культура и развитие.

Тематика докладов:

1. Микроперспектива и макроперспектива развития организационной культуры.
2. Объекты развития: индивид, группа, организационная система.
3. Процессы и стадии развития.
4. Методы развития организации.

Тема 6. Основы психологического профессионального отбора.

Тематика докладов, эссе:

1. Методы получения информации о кандидатах на рабочее место.
2. Достоинства и недостатки тестирования в организациях.
3. Центр оценки кадров (assessment center).

Темы рефератов

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. Assessment Center 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.

Вопросы для итогового контроля.

1. Область и предмет исследования организационной психологии.
2. Научная парадигма современной организационной психологии.
3. Организационная психология как научная дисциплина. Объект, предмет, методы организационной психологии.
4. Организация как объект анализа. Основные характеристики организации.
5. Внешняя и внутренняя среда организации. Трансформационный цикл.
6. Понятие организационной структуры.
7. Типология организаций. Миссия организации.
8. Этапы жизненного цикла организации.
9. Процессный, системный и адаптационный подходы к анализу организации.
10. Природа организаций: основные характеристики организации, организация как открытая система.
11. Организационные цели. Жизненный цикл организации.
12. Классические теории организации.
13. Организационная концепция «человеческих отношений».
14. Ситуационные теории организации.
15. Мотивы и потребности людей в организациях, взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект.
16. Содержательные теории мотивации труда (А.Маслоу, Ф.Герцберга, Д.МакКлелланда)
17. Процессуальные теории мотивации труда (В.Врума, Дж. Адамса, Д.Макгрегора).
18. Функции и принципы организации системы мотивации труда.
19. Современные формы материальной мотивации труда.
20. Формы нематериальной мотивации персонала.
21. Мотивационные типы персонала по Герчикову.
22. Программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников.
23. Партиципативность.
24. Организационная власть как базовый организационно-психологический процесс и психическая реальность.
25. Власть как базовая категория организационной психологии.
26. Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие. Классификации оснований власти.
27. Предпосылки формирования современной организации.
28. Современная организация как система взаимозависимостей.
29. Феномен лидерства. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть.
30. Теории лидерства.
31. Заместители лидерства в организации.
32. Уровни организационной культуры по Э.Шейну. Их содержание.
33. Понятие и функции организационной культуры.
34. Структура и содержание организационной культуры.
35. Типы организационных культур. Субкультуры и контркультуры в организации.
36. Принципы и методы формирования и управления организационной культурой.
37. Изменение организационной культуры.

38. Понятие организационного развития. Причины и цели планируемых изменений.
39. Типы организационного развития.
40. Модель организационного развития К. Левина.
41. Структурные и процессные методы организационного развития.
42. Сопротивление организационным изменениям: причины, формы.
43. Методы уменьшения сопротивления организационным изменениям
44. Классификация и природа групп в организации. Стадии развития группы.
45. Групповое давление и конформность. Групповая сплоченность и совместимость.
46. Групповые (ролевые) ожидания в организации и ролевой конфликт.
47. Нормы в организации: формирование групповых норм, групповые нормы и санкции.
48. Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение.
49. Общение в организации. Коммуникативная, регулятивная, перцептивная функция общения в организации.
50. Система организационного общения и типы коммуникационных сетей. Неформальное общение в организации.
51. Проблема коммуникационных барьеров и причины искажения информации.
52. Общение и стиль управления. Пути повышения эффективности общения в организации.
53. Личность и организация. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.
54. Отбор персонала: оценочное интервью, тестирование, используемое в профотборе, оценки со-служивцев и руководителей, центр оценки кадров.
55. Удовлетворенность трудом, увлеченность персонала работой.
56. Стресс и работа, стрессоры в производственной среде, реакция на стресс.
57. Методы психологической помощи при стрессе.
58. Синдром «выгорания»: факторы, влияющие на физическое и психологическое состояние со-трудников, сущность синдрома «выгорания».
59. Вертикальные и горизонтальные коммуникации в организации.
60. Особенности делового общения.
61. Способы совершенствования коммуникационных процессов в организации.
62. Динамические характеристики групп: групповое развитие, фазы и модели развития группы.
63. Групповые нормы. Групповые роли. Статусы.
64. Структурные характеристики групп: формальная и неформальная структура группы.
65. Сплоченность как групповая характеристика. Методы укрепления и разрушения сплоченно-сти.
66. Трудовой коллектив: понятие и характеристики.
67. Понятие социально-психологического климата в коллективе.
68. Команда и рабочая группа.
69. Методы командообразования.
70. Отношение к труду. Факторы удовлетворенности трудом.
71. Лояльность персонала организации. Понятие, факторы лояльности.
72. Личность как субъект деятельности и организационного поведения.
73. Конфликты в организации. Методы управления конфликтами в организации.
74. Классификация основных видов практико-ориентированной деятельности психолога в организации.
75. Основные функциональные позиции психолога в организациях
76. Модель «ролевого кольца» и место психолога во внедрении оптимизационных мероприя-тий в организации.
77. Этические нормы и профессиональные требования к работе психолога с персоналом орга-низации
78. Подбор, адаптации и психологическое сопровождение сотрудников. Оценка персонала. Пси-хосоциальное сопровождение карьерного роста.

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

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания индивидуальных со-общений студентов по вопросам согласно плану семинарских занятий

Критерии оценки:

оценка «отлично»: глубокие исчерпывающие знания излагаемого вопроса, логически последо-вательный, полный, грамматически правильный и конкретный ответ на излагаемый вопрос, уверен-ные правильные ответы на вопросы аудитории (не менее 3 вопросов), заданные аудитории вопросы по теме сообщения (не менее 3 вопросов);

оценка «хорошо»: твёрдые и достаточно полные знания излагаемого материала, последователь-ные, правильные, конкретные ответы на заданные вопросы (не менее 2 правильных полных ответа); свободное реагирование на замечания преподавателя в процессе изложения материалов вопроса, го-товность к корректировке ответа;

оценка «удовлетворительно»: неуверенные знания излагаемого вопроса; ответ неполный, вы-строен недостаточно логически и грамматически; неуверенное реагирование на заданные вопросы (неверные ответы); неуверенное реагирование на замечания преподавателя, неготовность к коррек-тировке излагаемого материала;

оценка «неудовлетворительно»: отказ от ответа; непонимание сущности излагаемого вопроса, грубые ошибки в ответе, неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы экзаменато-ров.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания при выполнении ин-

дивидуальных контрольных заданий

оценка «отлично»: задание выполнено самостоятельно, качественно, в заданные сроки, уверенно даны все необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию

оценка «хорошо»: задание выполнено самостоятельно, качественно, либо с незначительными ошибками, не соблюдены сроки, в целом, даны необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию

оценка «удовлетворительно»: задание выполнено некачественно, с существенными ошибками, не соблюдены сроки, необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию даны неуверенно

оценка «неудовлетворительно»: задание не выполнено или выполнено неправильно

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания при проведении контрольной работы

Компонентом текущего контроля по дисциплине являются письменные контрольные работы

На контрольной работе каждому студенту дается 1 вопрос/задание.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется студенту, обнаружившему всестороннее, систематическое и глубокое знание по заданному вопросу/заданию, четко, логично, последовательно и грамотно изложившему свой ответ в письменном виде.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, обнаружившему полное знание материала по заданному вопросу/заданию, представившему в целом правильный ответ, однако, изложенный недостаточно логично и грамотно в письменном виде.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, представивший частично правильный ответ на заданный вопрос/задание, изложивший его нелогично, и недостаточно грамотно в письменном виде.

Оценка "неудовлетворительно" выставляется студенту при отсутствии ответа на заданный вопрос/задание; в случае полностью неверного ответа на заданный вопрос/задание.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания рефератов студентов

Реферат должен удовлетворять следующим требованиям:

- отражать основное содержание выбранной темы;
- отражать степень разработанности данной темы в литературе;
- должен содержать собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы;
- текст должен иметь четкую структуру, быть построен логично, последовательно, в соответствии с планом;
- текст должен быть написан грамотно.

Критерии оценки:

оценка «отлично»: текст в полном объеме отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует отличное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы; текст имеет четкую структуру, построен логично, последовательно, в соответствии с планом; текст написан грамотно

оценка «хорошо»: текст в целом отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует достаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит отдельные размышления автора по выбранной теме, но не содержит обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен недостаточно логично, последовательно, в тексте встречаются ошибки (небольшое количество)

оценка «удовлетворительно»: текст недостаточно отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует недостаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

оценка «неудовлетворительно»: текст не отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует непонимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество).

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля – 50 % и промежуточного контроля – 50 %.

Текущий контроль по дисциплине включает:

- посещение занятий - 20 баллов,
- участие на практических занятиях - 20 баллов,
- выполнение домашних (аудиторных) контрольных работ - 30 баллов.

Промежуточный контроль по дисциплине включает:

- устный опрос – 30 баллов,
- письменная контрольная работа - 30 баллов,
- тестирование - 40 баллов.

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

а) адрес сайта курса

<http://edu.dgu.ru/course/view.php?id>

б) основная литература:

1. Занковский А.Н. Организационная психология: учебное пособие. – М.: ФОРУМ, 2009. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.psyoffice.ru/page,135,3794-zankovskijj-a.-n.-organizacionnaja-psikhologija.html>
2. Занковский А. Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме: Монография. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.
3. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. 4-е изд. М.: ЮНИТИ, 2012. – [Электронный ресурс]. – URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=376950&spec=1>

в) дополнительная литература:

1. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева ; Российская академия наук, Институт психологии. – Москва : Институт психологии РАН, 2015. – Вып. 7. – 520 с. (Труды Института психологии РАН). [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=472726>
2. Быков, С.В. Организационная психология / С.В. Быков ; Негосударственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Самарская гуманитарная академия». – Самара: Самарская гуманитарная академия, 2013. – 110 с.: – [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375365>
3. Жог, В.И. Методология организационной психологии: учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : МПГУ, 2017. – 178 с. – [Электронный ресурс]. – URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=470996\(18.11.2018\)](http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=470996(18.11.2018)).
4. Журавлев, А.Л. Актуальные проблемы социально ориентированных отраслей психологии / А.Л. Журавлев. – Москва: Институт психологии РАН, 2011. – 560 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86288>
5. Красникова Е.А. Этика и психология профессиональной деятельности. М: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2009. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.studmed.ru/uchebnik-ea-krasnikova-etika-i-psihologiya-professionalnoy-deyatelnosti_ceaf17af195.html
6. Психология современного лидерства: Американские исследования / сост. Д.П. Канджеми, К.Д. Ковальски ; ред. Т.Н. Ушаковой ; пер. А.В. Александрова. – Москва: Когито-Центр, 2007. – 288 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=226772>.
7. Пырьев, Е.А. Психология труда: учебное пособие / Е.А. Пырьев. – Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 458 с.: [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999>
8. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский; Российская академия наук и др. – Москва: Институт психологии РАН, 2015. – 712 с.: [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430628>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

В самостоятельной работе студента могут быть использованы кроме основной и дополнительной литературы следующие интернет ресурсы, доступ к которым предоставляет Научная библиотека Дагестанского государственного университета:

1. <http://elib.dgu.ru/?q=node/876> - Научная библиотека ДГУ
2. <http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks:
3. www.biblioclub.ru - Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн (архив)»
4. <http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека
5. <http://нэб.рф/> - Национальная электронная библиотека
6. <http://window.edu.ru/> - Образовательный ресурс
7. <http://link.springer.com/> - Электронный ресурс Springer
8. webofknowledge.com – Международная база цитирования Web of Science
9. [http:// www.scopus.com/](http://www.scopus.com/) - Реферативная база данных Scopus
10. [http:// search.proquest.com/](http://search.proquest.com/) - База данных зарубежных диссертаций PQDT Global
11. <http://www.sciencemag.org/> - Электронные ресурсы Science AAAS

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Лекция: написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

Практические занятия: работа с конспектом лекций, рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.). Выполнение групповых заданий.

Индивидуальные задания: знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники. Проработка и оформление работы по выбранной теме.

Реферат: поиск литературы и составление библиографии, использование научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

При изучении дисциплины «Современные проблемы организационной психологии», использование справочно-информационных, контролирующих компьютерных программ не предусмотрено.

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

Аудиторные занятия проводятся в классах, оборудованных компьютером и проектором. Компьютер с доступом к сети Интернет.