Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Панарин Андрей Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 13.11.2023 08:33:34
Уникальный программный ключ:
a5da3d9896e9d535380e3f9a7da4832154ac8300

Образовательная автономная некоммерческая организация
высшего образования
«Московский психолого-социальный университет»

Лицензия: регистрационный № 1478 от 28 мая 2015 года, на бланке серии 90Л01 №0008476
Свидетельство о государственной аккредитации: регистрационный № 2783 от 07 марта 2018 года, на бланке серии 90А01 №0002920

115191, г. Москва, 4-й Рощинский проезд, 9А / Тел: + 7 (495) 796-92-62 / E-mail: mpsu@mpsu.ru

Факультет психологии

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор
_____/Е.Г.Замолоцких
« 30 » августа 2019 г.

Рабочая программа учебной дисциплины

Социальная психология

Направление подготовки

37.03.01 – Психология

Направленность (профиль) подготовки

Социальная психология

Квалификация (степень) выпускника

Бакалавр

Форма обучения
Очная, очно-заочная, заочная

Москва 2019

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 3

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы бакалавриата 4

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся 5

3.1 Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах) 6

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий 6

4.1 Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академическихчасах) 6

4.2 Содержание дисциплины, структурированное по темам 11

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 14

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине 17

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины 17

8.Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы 18

9.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 18

10. Лицензионное программное обеспечение 23

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине 23

12.Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья 24

13. Иные сведения и (или)материалы 24

13.1 Перечень образовательных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине 25

14.Лист регистрации изменений 25

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

программы

В результате освоения ОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенции	**результаты освоения ОП** ***Содержание компетенций***	**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине**
ПК-7	способность к участию в проведении психологических исследований на основе применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научных и научно-практических областях психологии	Знать: теоретические основы социально-психологических явлений, возникающих в результате общения людей в процессе их совместной деятельности в организациях различного типа; методы организационной диагностики. Уметь: анализировать и оценивать социально-психологические проблемы, возникающие в организации; использовать психологические знания при осуществлении профессиональной деятельности в организации. Владеть: четким представлением о профессиональной роли психолога в организации; навыками работы по подбору персонала, оптимизации социально-психологического климата трудового коллектива, урегулирования организационных конфликтов и т.п.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы бакалавриата

Дисциплина реализуется в рамках базовой части.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: «Социальная психология», «Психодиагностика».

Дисциплина является базой для изучения следующих дисциплин: «Методы практической социальной психологии».

Дисциплина изучается на 3 курсе в 5 семестре (для очной формы обучения).

Дисциплина изучается на 3 курсе в 6 семестре (для очно-заочной

формы обучения).
Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре (для заочной формы обучения).

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

3.1 Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

Объём дисциплины	**Всего часов**		
	очная форма обучения	очно- заочная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	108		
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	32	24	10
Аудиторная работа (всего):	32	24	10
в том числе:			
Лекции	8	8	4
семинары, практические занятия	24	16	6
лабораторные работы			
Внеаудиторная работа (всего):			
в том числе: консультация по дисциплине «Организационная психология»			
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	76	84	94
Вид промежуточной аттестации обучающегося (зачёт с оценкой)	+	+	4

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества

академических часов и видов учебных занятий

4.1 Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

для очной формы обучения

№ п/п	Разделы и/или темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)							Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации *(по семестрам)*
			ВСЕГО	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Контрольная работа	Курсовая работа	
				Лекции	Лаборатор. практикум	Практическ.занятия / семинары				
1.	Тема 1. Введение в курс. Круг явлений, изучаемых организационной психологией	5	14	1		2	11			Опрос
2.	Тема 2. Понятие организации и организационной культуры	5	16	2		3	11			Опрос
3.	Тема 3. Понятие команды. Командообразование. Психологические особенности личности руководителя	5	14	1		3	10			Опрос Овладение методикой
4.	Тема 4. Социально-психологический климат трудового коллектива	5	16	1		4	11			Опрос Овладение методикой
5.	Тема 5. Организационные конфликты	5	16	1		4	11			Опрос Овладение методикой
6.	Тема 6. Подбор, расстановка, оценка и аттестация персонала	5	16	1		4	11			Опрос
7.	Тема 7. Психологические аспекты индивидуальной карьеры	5	16	1		4	11			Опрос Овладение методико

										й
	Вид промежуточной аттестации обучающегося (зачёт о оценкой)	5								Вопросы
	Всего:	**5**	**108**	**8**		**24**	**76**			**Зачёт с оценкой**

для очно-заочной формы обучения

№ п/п	**Разделы и/или темы дисциплины**	**Семестр**	**Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)**							**Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации *(по семестрам)***
			ВСЕГО	**Из них аудиторные занятия**			**Самостоятельная работа**	**Контрольная работа**	**Курсовая работа**	
				Лекции	**Лаборатор. практикум**	**Практическ.занятия / семинары**				
1.	Тема 1. Введение в курс. Круг явлений, изучаемых организационной психологией	6	15	1		2	12			Опрос
2.	Тема 2. Понятие организации и организационной культуры	6	15	1		2	12			Опрос
3.	Тема 3. Понятие команды. Командообразование. Психологические особенности личности руководителя	6	15	1		2	12			Опрос Овладение методикой
4.	Тема 4. Социально-психологический климат трудового коллектива	6	18	2		4	12			Опрос Овладение методикой
5.	Тема 5. Организационные конфликты	6	15	1		2	12			Опрос Овладение методикой
6.	Тема 6. Подбор, расстановка, оценка и аттестация персонала	6	15	1		2	12			Опрос
7.	Тема 7. Психологические аспекты индивидуальной карьеры	6	15	1		2	12			Опрос Овладен

										ие методикой
	Вид промежуточной аттестации обучающегося (зачёт о оценкой)	6	+							Вопросы
	Всего:	**6**	**108**	**8**		**16**	**84**			зачёт с оценкой

для заочной формы обучения

№ п/п	**Разделы и/или темы дисциплины**	**Семестр**	**Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)**							**Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации *(по семестрам)***
			ВСЕГО	**Из них аудиторные занятия**			**Самостоятельная работа**	**Контрольная работа**	**Курсовая работа**	
				Лекции	**Лаборатор. практикум**	**Практическ.занятия / семинары**				
1.	Тема 1. Введение в курс. Круг явлений, изучаемых организационной психологией	7	13	1			12			Опрос
2.	Тема 2. Понятие организации и организационной культуры	7	13			1	12			Опрос
3.	Тема 3. Понятие команды. Командообразование. Психологические особенности личности руководителя	7	16	1		1	14			Опрос Овладение методикой
4.	Тема 4. Социально-психологический климат трудового коллектива	7	16	1		1	14			Опрос Овладение методикой
5.	Тема 5. Организационные конфликты	7	15	1		1	13			Опрос Овладение методикой
6.	Тема 6. Подбор, расстановка, оценка и аттестация персонала	7	13			1	12			Опрос

7.	Тема 7. Психологические аспекты индивидуальной карьеры	7	18			1	17			Опрос Овладение методикой
	Вид промежуточной аттестации обучающегося (зачёт с оценкой)	7	4							Вопросы
	Всего:	**7**	**108**	**4**		**6**	**94**			4 (зачет с оценкой)

Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Тема 1. Введение в курс. Круг явлений, изучаемых организационной психологией

Содержание лекционных занятий

Предмет организационной психологии. Основные понятия организационной психологии: «организация», «личность работника», «отношение к труду». Круг явлений, изучаемых организационной психологией. Центральная проблема организационной психологии. Методы организационной психологии. Организационная диагностика. Требования к выбору методов.

Место и роль психолога в организации. Функции психолога в организации.

Содержание практических занятий

1. Анализ основных понятий организационной психологии.
2. Социально-психологические проблемы, с которыми сталкивается психолог в организации.
3. Функции организационного психолога.
4. Методы организационной психологии. Требования к выбору методов.

Тема 2. Понятие организации и организационной культуры

Содержание лекционных занятий

Типы организационных структур. Функции организации. Показатели эффективности организации: объективные и субъективные (социально-психологические). Формальная структура, обусловленная официальным распределением обязанностей членов группы, их взаимодействием в процессе труда. Неформальная структура, образуемая на основе взаимоотношений, сложившихся в процессе трудового взаимодействия.

Структура организационной культуры. Принципы и методы формирования организационной культуры. Факторы, влияющие на формирование организационной

культуры.

Содержание практических занятий

1. Структура и функции организации.
2. Формальная и неформальная структуры организации.
3. Показатели эффективности организации.
4. Различные типы организационных культур.
5. Соотнесение понятий «организационная культура» и «корпоративная культура».
4. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

Тема 3. Понятие команды. Командообразование. Психологические особенности личности руководителя

Содержание лекционных занятий

Динамика развития группы, групповые процессы, групповые состояния, групповые эффекты. Уровни развития группы. Понятие команды. Условия формирования команды. Основные признаки команды. Типология команд. Этапы развития команды. Командообразование, ключевые процессы. Технологии командообразования. Командообразование в режиме реального времени – командный коучинг. Ролевое взаимодействие в команде. Комплектование команд на основе диагностики командных ролей.

Социально-психологические особенности личности руководителя. Стили руководства. Концепции эффективного лидерства. Понятие разделённого лидерства. Понятие, задачи управленческого консультирования руководителя. Бизнес-коучинг.

Содержание практических занятий

1. Понятие, структура и функции организационной культуры.
2. Типы и особенности организационных культур.
3. Уровни развития группы.
4. Групповые процессы и состояния.
5. Управленческая команда: понятие, структура и функции.
6. Этапы командообразования.
7. Методы формирования команды.

Овладение методикой на определение стиля руководства трудовым коллективом В.П. Захарова и А.Л. Журавлева.

Опросник содержит 16 групп утверждений, характеризующих деловые качества руководителя. Каждая группа состоит из трех утверждений, обозначенных буквами а, б, в. Методика позволяет определить директивный, попустительский и коллегиальный компонент в стиле руководства.

Тема 4. Социально-психологический климат трудового коллектива

Содержание лекционных занятий

Сущность и характеристика социально-психологического климата. Основные подходы к определению понятия СПК. Факторы формирования социально-психологического климата организации: факторы макросреды, факторы микросреды. Объективные и субъективные факторы формирования социально-психологического климата организации.

Методы и методики изучения социально-психологического климата трудового коллектива. Удовлетворённость работников профессиональной деятельностью. Возможности выработки лояльности сотрудников к организации. Социально-психологический тренинг как средство повышения уровня развития социально-психологического климата.

Влияние благоприятного социально-психологического климата на эффективность деятельности сотрудников организации.

Содержание практических занятий

1. Основные подходы к определению социально-психологического климата.
2. Объективные факторы формирования социально-психологического климата.
3. Субъективные факторы формирования социально-психологического климата.
4. Диагностика СПК.
5. СПК как средство повышения уровня развития социально-психологического климата.

Овладение методикой: “Экспресс-методика” по изучению социально-психологического климата в коллективе. Методика разработана О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто.

Методика позволяет выявить эмоциональные, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе. В качестве существенного признака эмоционального компонента рассматривается критерий привлекательности - на уровне понятий “нравится - не нравится”, “приятный - не приятный”. При конструировании вопросов, направленных на измерение поведенческого компонента, выдерживался критерий “желание - не желание работать, учиться вместе”. Основным критерием когнитивного компонента избранна переменная “знание - не знание особенностей членов коллектива”.

Тема 5. Организационные конфликты

Содержание лекционных занятий

Сущность организационных конфликтов. Причины конфликтов в организации. Структура, виды, функции и основные стадии конфликтов в организации.

Стратегии поведения сотрудников в конфликтных ситуациях. Двухмерная модель Томаса. Факторы, влияющие на выбор стратегии поведения сотрудников в конфликтных ситуациях.

Методы управления конфликтами в организации. Стратегии разрешения организационных конфликтов. Роль руководителя в разрешении конфликтов.

Содержание практических занятий

1. Причины конфликтов в организации.
2. Структура, виды, функции и основные стадии конфликтов в организации.
3. Стратегии поведения сотрудников в конфликтных ситуациях.
4. Факторы, влияющие на выбор стратегии поведения в конфликтных ситуациях.
5. Методы управления конфликтами в организации.
6. Стратегии разрешения организационных конфликтов.

Овладение методикой: Опросник Томаса для выявления типа поведения в конфликтных ситуациях.

Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях К. Томас считает приемлемой двухмерную модель регулирования конфликтов, основополагающими измерениями в которой являются кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликт, и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов.

Соответственно этим 2 основным измерениям К. Томас выделяет следующие способы регулирования конфликтов:

1) соревнование (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;

2) приспособление, означающее в противоположность соперничеству принесение в жертву собственных интересов ради другого;

3) компромисс;

4) избегание, для которого характерны как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;

5) сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

Тема 6. Подбор, расстановка, оценка и аттестация персонала

Содержание лекционных занятий

Подбор и отбор персонала. Проведение первичного собеседования. Подбор и использование психодиагностических методик на этапе отбора персонала. Отбор кадров на руководящие должности.

Расстановка и адаптация персонала. Социализация персонала в организации. Выявление потребности в обучении персонала. Организация обучения персонала. Кадровый резерв организации. Алгоритм оценки персонала организации. Мотивирование персонала. Теории мотивации трудовой деятельности: содержательные и процессуальные теории трудовой деятельности.

Содержание практических занятий

1. Подбор и использование психодиагностических методик на этапе отбора персонала.
2. Алгоритм оценки персонала организации.

3. Теория XY МакГрегора
4. Теория человеческих отношений Мэйо
5. Теория иерархии потребностей Маслоу
6. Теория потребностей Альдерфера
7. Теория мотивационных потребностей МакКлелланда
8. Теория 2-х факторов Херцберга
9. Теория трудовой мотивации Аткинсона
10. Теория справедливости Адамса
11. Теория усиления мотивации Скиннера
12. Теория мотивации Врума
13. Модель мотивации Лоулера-Портера.

Тема 7. Психологические аспекты индивидуальной карьеры

Содержание лекционных занятий

Социально-психологическое содержание понятия «карьера». Управление развитием персонала организации. Карьера как способ развития персонала. Типы карьеры. Последовательность стадий и этапов карьеры.

Управленческий резерв и порядок его формирования. Методика оценки карьерных ориентаций Э.Шейна «Якоря карьеры». Карьерный коучинг.

Содержание практических занятий

1. Сущность понятия карьера.
2. Типы карьеры.
3. Основные стадии и этапы индивидуальной карьеры.
4. Диагностика карьеры.

Овладение методикой оценки карьерных ориентаций Э. Шейна «Якоря карьеры».

Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа обучающихся при изучении курса «Организационная психология» предполагает, в первую очередь, работу с основной и дополнительной литературой. Результатами этой работы становятся выступления на практических занятиях, участие в обсуждении, демонстрация умения применять методы организационной диагностики.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей обучающихся. Время и место самостоятельной работы выбираются обучающимися по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя.

Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения рабочей программы «Организационная психология», которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации

преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем – приступать к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой.

Получив представление об основном содержании темы, необходимо изучить материал с помощью учебников, указанных в разделе 7 указанной программы. Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данного раздела и включенных в него тем. Затем, как показывает опыт, полезно изучить выдержки из первоисточников, ознакомиться с результатами эмпирических и экспериментальных исследований в использованием того или иного метода. При желании можно составить их краткий конспект. Обязательно следует записывать возникшие вопросы, на которые не удалось ответить самостоятельно.

Вопросы для самостоятельной работы по дисциплине «Организационная психология» для обучающихся:

1. Основные направления деятельности психолога в организации.
2. Основные концептуальные подходы в зарубежной организационной психологии.
3. Возможности использования социально-психологического тренинга в организации.
4. Организационное консультирование.
5. Личность руководителя и управленческая команда.
6. Социально-психологическая диагностика организации.
7. Адаптация сотрудников в организации.
8. Деловая коммуникация.
9. Лидерство и руководство в организации.
10. Основы управления персоналом.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств оформлен в виде приложения к рабочей программе дисциплины «Организационная психология».

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная учебная литература:

1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 337 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19273.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С.— Электрон. текстовые

данные.— М.: Прометей, Московский педагогический государственный университет, 2013.— 160 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18587.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

3. Журавлев, А. Л. Социальная психология [Текст]: учеб. пособие / А. Л. Журавлев, В. А. Соснин, М. А. Красников; под общ. ред. А. Л. Журавлева. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ФОРУМ, 2014. - 496 с. - (Высшее образование).
4. Методика комплексной оценки функциональных состояний работающего человека [Текст] / отв. ред. Л. Д. Чайнова; МПСУ. - М.: ВНИИ техн. эстетики : МПСУ, 2014. - 120 с.
5. Полякова, О. Б. Профессиональные деформации личности: понятие, структура, диагностика, особенности [Текст]: моногр. / О. Б. Полякова, НОУ ВПО МПСУ. - М.: НОУ ВПО МПСУ, 2013. - 272 с.
6. Светлов, В. А.Введение в конфликтологию [Текст]: учеб. пособие / В. А. Светлов; МПСУ. - М.: ФЛИНТА: МПСУ, 2015. - 528 с.
7. Фесенко, О. П. Практикум по конфликтологии, или Учимся разрешать конфликты [Текст]: учеб. пособие / О. П. Фесенко, С. В. Колесникова; МПСУ. - М.: ФЛИНТА: МПСУ, 2015. - 128 с.

б) дополнительная литература:

1. Галимова, Э. Э. Взаимосвязь эмоциональных составляющих в системе оценки удовлетворенности трудом и эффективности деятельности персонала [Текст]: автореферат диссертации... кандидата психологических наук: 19.00.03 / Э. Э. Галимова. - Казань: Казан. нац. исслед. техн. ун-т, 2012. - 21 с.
2. Грошев И.В., Юрьев В.М. Менеджмент организационной культуры. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2010.
3. Когнитивно-акмеологические основы профессионального становления субъекта [Текст]: моногр. / под ред. М. М. Кашапова, Ю. В. Пошехоновой. - Ярославль: Индиго, 2013. - 296 с.
4. Купрейченко, А. Б.Нравственная детерминация экономического самоопределения [Текст] / А. Б. Купрейченко. - М.: Ин-т психологии РАН, 2014. - 463 с.
5. Сидоров, П. И. Деловое общение [Текст]: учеб. / П. И. Сидоров, М. Е. Путин, И. А. Коноплева. - 2-е изд., перераб. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 384 с.
6. Социальная психология организаций: учеб. пособие / под ред. А.Н.Сухова. М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2010.
7. Шаталова, Н. А. Психологические особенности становления субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале [Текст]: автореферат диссертации... кандидата психологических наук: 19.00.07 / Н. А. Шаталова. - Курск: КГУ, 2014. - 23 с.
8. Харитонова, Е. В. Психология социально-профессиональной востребованности личности [Текст] / Е. В. Харитонова. - М.: Ин-т психологии РАН, 2014. - 411 с.
9. Ясько, Б. А. Организационная психология здравоохранения: персонал, лидерство, культура [Текст]: моногр. / Б. А. Ясько. - Краснодар: Кубан. гос. ун-т, 2013. - 298 с.

10. Ясько, Б. А. Введение в организационную психологию [Текст]: учеб. пособие / Б. А. Ясько. - 2-е изд., испр. и доп. - Краснодар: Кубан. гос. ун-т, 2013. - 215 с.

8. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Электронная библиотечная система «IPRbooks» [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/;
2. Научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.elibrary.ru/;
3. Национальная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.nns.ru/;
4. Электронные ресурсы Российской государственной библиотеки. Режим доступа: www.rsl.ru/ru/root3489/all.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Вид деятельности	Методические указания по организации деятельности обучающегося
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Представление дефиниций терминов, понятий с выписыванием в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает затруднения. Если самостоятельно не удаётся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом практических занятий, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа по отработке методов организационной диагностики.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа проводится с целью: систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся; формирования умений использовать основную и дополнительную литературу; развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации; формирования профессиональных компетенций; развитию практических умений обучающихся по освоению методов организационной диагностики. Формы и виды самостоятельной работы обучающихся:

	чтение основной и дополнительной литературы – самостоятельное изучение материала по рекомендуемым литературным источникам; работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы; самостоятельное использование методов и методик; поиск необходимой информации в сети Интернет; подготовка к различным формам текущей и промежуточной аттестации (к опросу, экзамену). Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения: библиотеку с читальным залом, укомплектованную в соответствии с существующими нормами; учебно-методическую базу учебных кабинетов; компьютерные классы с возможностью работы в сети Интернет; основную и дополнительную литературу, разработанную с учетом увеличения доли самостоятельной работы обучающихся, и иные методические материалы. Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, которое включает цель задания, его содержание, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся. Формы контроля самостоятельной работы: просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем; рефлексия выполненного задания в группе; обсуждение результатов выполненной работы на занятии – предоставление обратной связи; проведение устного опроса, представление результатов использования различных методов и методик.
Опрос	Устный опрос по основной терминологии может проводиться в процессе практического занятия в течение 15-20 мин. Позволяет оценить полноту знаний контролируемого материала, степень ориентировки в контролируемом материале.
Освоение методик	Проводится с целью: систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся; формирования умений использовать основную и дополнительную литературу; развития самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации; формирования профессиональных компетенций; развитию практических умений обучающихся по освоению психодиагностических методик, умений анализировать и интерпретировать

	полученные данные.
Подготовка к зачёту с оценкой	При подготовке к зачёту с оценкой необходимо ориентироваться, прежде всего, на рекомендуемую литературу. Основное в подготовке к сдаче зачёта с оценкой по дисциплине Организационная психология - это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать промежуточную аттестацию. При подготовке к сдаче зачёта с оценкой обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки к зачёту с оценкой, контролировать каждый день выполнение намеченной работы. Подготовка обучающегося к зачёту с оценкой включает в себя три этапа: самостоятельная работа в течение семестра; непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачёту с оценкой по темам курса; подготовка к ответу на задания, содержащиеся в вопросах зачёта с оценкой. Зачёт с оценкой проводится по вопросам, охватывающим весь пройденный материал дисциплины, включая вопросы, отведенные для самостоятельного изучения. Для успешной сдачи зачёта с оценкой по дисциплине «Организационная психология» обучающиеся должны принимать во внимание, что: все основные вопросы, указанные в рабочей программе, нужно знать, понимать их смысл и уметь его разъяснить; указанные в рабочей программе формируемые профессиональные компетенции в результате освоения дисциплины должны быть продемонстрированы обучающимся; семинарские занятия способствуют получению более высокого уровня знаний и, как следствие, более высокой оценке на зачёте с оценкой; готовиться к промежуточной аттестации необходимо начинать с первого практического занятия.

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

Информационные технологии – это совокупность методов, способов, приемов и средств обработки документированной информации, включая прикладные программные средства, и регламентированного порядка их применения.

Под информационными технологиями понимается использование компьютерной техники и систем связи для создания, сбора, передачи, хранения и обработки информации для всех сфер общественной жизни.

Автоматизация взаимодействий с обучающимися. Позволяет дополнять существующую систему коммуникаций преподавателя с обучающимся, обеспечивать

обучающихся необходимой информацией, поддерживать коммуникационные процессы как внутри вуза, так и с внешней средой с помощью компьютерных сетей и других компонентов. К основным компонентам относят базу данных, текстовый процессор, электронную почту и аудиопочту.

Пример:

1. Консультирование обучающихся посредством электронной почты.
2. Использование слайд-презентаций при проведении практических занятий.
3. Компьютерное тестирование по итогам изучения разделов дисциплины.

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

Учебная аудитория с возможностью проведения занятий на 20 мест.

12. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обеспечения образования инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья разрабатывается адаптированная образовательная программа, индивидуальный учебный план с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в частности применяется индивидуальный подход к освоению дисциплины, индивидуальные задания: рефераты, письменные работы и, наоборот, только устные ответы и диалоги, индивидуальные консультации, использование диктофона и других записывающих средств для воспроизведения семинарского материала.

В целях обеспечения обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья библиотека комплектует фонд основной учебной литературой, адаптированной к ограничению их здоровья, предоставляет возможность удаленного использования электронных образовательных ресурсов, доступ к которым организован в МПСУ. В библиотеке проводятся индивидуальные консультации для данной категории пользователей, оказывается помощь в регистрации и использовании сетевых и локальных электронных образовательных ресурсов, предоставляются места в читальных залах, оборудованные программами невизуального доступа к информации, экранными увеличителями и техническими средствами усиления остаточного зрения.

13. Иные сведения и (или) материалы

13.1 Перечень образовательных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки реализация компетентностного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных форм проведения занятий в сочетании с вне- аудиторной работой с

целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

Исходя из специфики дисциплины «Организационная психология», значительная часть занятий проводится в форме практического освоения методик организационной диагностики.

Составитель: Корж Е.М., доцент кафедры социальной психологии

14.Лист регистрации изменений

Рабочая программа учебной дисциплины обсуждена и утверждена на заседании Ученого совета от « » июня 2019 г. протокол №

Лист регистрации изменений

№ п/п	1. Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Утверждена решением Ученого совета на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.08.2014 г. № 946	Протокол заседания Ученого совета от «29» июня 2015 года протокол № 11	01.09.2015
2.	Актуализирована решением Ученого совета с учетом развития науки, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы	Протокол заседания Ученого совета от «30» мая 2016 года протокол № 8	01.09.2016
3.	Актуализирована решением Ученого совета с учетом развития науки, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы	Протокол заседания Ученого совета от «28» августа 2017 года протокол № 11	01.09.2017
4.	Актуализирована решением Ученого совета с учетом развития науки, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы	Протокол заседания Ученого совета от «27» мая 2019 года протокол № 6	30.05.2019