

**ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОСТОЧНАЯ ЭКОНОМИКО-ЮРИДИЧЕСКАЯ
ГУМАНИТАРНАЯ АКАДЕМИЯ» (Академия ВЭГУ)**

ОДОБРЕНА

Ученым советом Академии ВЭГУ
(протокол от 15 июня 2023 г. , № 3)

УТВЕРЖДЕНА

приказом ректора Академии
ВЭГУ от 31.08. 2023 № 111/а

**Рабочая программа дисциплины
Психология труда и организационная психология**

Кафедра: Педагогики и психологии

Основная образовательная программа: 37.03.01 Психология, направленности «Психология труда и организационная психология».

1. Общая характеристика

1.1 Наименование

Данная учебная дисциплина называется «Психология труда и организационная психология», включена в Реестр автономных дидактических компонентов Академии ВЭГУ и реализуется в рамках ООП Академии ВЭГУ 37.03.01 Психология, направленности «Психология труда и организационная психология», программа подготовки прикладной бакалавриат по заочной форме обучения, в т.ч. с использованием электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

1.2 Цели реализации

1.2.1 В результате освоения данной дисциплины обучающийся должен овладеть знаниями, умениями и навыками в рамках формирования следующих компетенции:

- способностью к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий (ПК-3);

- способностью к выявлению специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам (ПК-4).

1.2.2 Обучающийся, освоивший данную дисциплину, должен знать:

- базисные психотехнические приемы оказания психологической помощи организации;

- специфику психического функционирования человека с учетом особенностей профессиональной группы.

1.2.3 Обучающийся, освоивший данную дисциплину, должен уметь:

- реализовывать психотерапевтические программы, направленные на предупреждение отклонений в профессиональной деятельности;

- подбирать диагностические методы и методики выявления психического функционирования человека с учетом особенностей профессиональной группы.

1.2.4 Обучающийся, освоивший данную дисциплину, должен владеть:

- навыками тренинговой деятельности, направленной на профилактику, развитие и коррекцию профессиональной деятельности, а также способствующие развитию организации;

- навыками диагностики специфики психического функционирования человека с учетом его профессиональной деятельности.

1.3 Место в структуре ООП

1.3.1 Данная дисциплина относится к блоку Вариативная часть Б1.В.01 рабочего учебного плана и изучается на 3 семестре (на 2 курсе) обучения.

1.3.2 Логически и содержательно-методически данная дисциплина связана с такими автономными дидактическими компонентами данной ООП как Прикладная психология, Психодиагностика в организации, Психологические технологии в развитии организации, Психология руководства и лидерства, Психология управления конфликтами в организации, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, преддипломная практика, Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

1.3.3 Изучению данной дисциплины должно предшествовать освоение обучающимся программы Прикладная психология.

1.3.4 Освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее для прохождения обучения по программам Психодиагностика в организации, Психологические технологии в развитии организации, Психология руководства и лидерства, Психология управления конфликтами в организации, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, преддипломная практика, Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

1.4 Объем

1.4.1 Общий объем данной дисциплины (трудоемкость учебной нагрузки обучающегося при освоении программы, включающая в себя все виды его учебной деятельности, предусмотренные учебным планом для достижения планируемых результатов обучения) составляет 3 зачетные единицы или 108 академических часа вне зависимости от формы обучения, применяемых образовательных технологий, реализации с использованием сетевой формы, реализации по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении.

1.4.2 Объемы учебной нагрузки обучающегося при освоении программы дисциплины по видам учебной деятельности составляют:

Виды учебной деятельности	Объем, в академических часах	
	по заочной форме обучения	по заочной форме с применением ЭО и ДОТ

Занятия лекционного типа		4	4
Занятия семинарского типа		4	-
Проектирование		-	-
Групповые консультации		-	-
Индивидуальная работа с обучающимися		2	6
Самостоятельная работа обучающегося		89	80
Аттестация	экзамен	9	18
Всего		108	108

2. Структура и содержание

2.1 Содержание разделов и тем

Разделы и темы		Содержание (дидактические единицы)	Учебные занятия			
№ п/п	Наименование		заочная форма		заочная форма с применением ЭО и ДОТ	
			виды	Объем, академических часов	виды	Объем, академических часов
1	2	3	4	5	6	7
1	Введение в психологию труда		Занятия лекционного типа	-	Занятия лекционного типа	-
			Занятия семинарского типа	1	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	1
			Самостоятельная работа обучающегося	17	Самостоятельная работа обучающегося	16

1.1	Культурно-исторические основы развития психологического знания о труде	<p>Философско-социологические предпосылки изучения трудовой деятельности.</p> <p>История зарубежной психологии труда. История отечественной психологии труда. Общие тенденции в развитии представлений о труде. Психологические знания о труде в конце XIX - начале XX в. История психологии труда в 20-30 гг. Психология труда в период Великой Отечественной войны, в послевоенные годы и в настоящее время.</p>	Занятия лекционного типа	-	Занятия лекционного типа	-
			Занятия семинарского типа	-	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимися	-	Индивидуальная работа с обучающимися	-
			Самостоятельная работа обучающегося	9	Самостоятельная работа обучающегося	8
1.2	Труд как социально-психологическая реальность	<p>Житейские и философские представления о труде. Трудовой пост и его структура. Психологические регуляторы труда.</p> <p>Методы изучения трудовой деятельности. Психологический анализ профессиональной деятельности. Психологический анализ трудовых достижений.</p> <p>Труд как общекультурное явление. Представление о коллективном труде (по А.Н. Леонтьеву). Психологические регуляторы и признаки труда (по Е.А. Климову). Основные "эргатические функции" и "золотое правило" психологии труда (по Е.А. Климову). Психологическое понимание профессии, специальности, должности и трудового поста.</p>	Занятия лекционного типа	-	Занятия лекционного типа	-
			Занятия семинарского типа	1	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимися	-	Индивидуальная работа с обучающимися	1
			Самостоятельная работа обучающегося	8	Самостоятельная работа обучающегося	8

		Проблема субъективной значимости, удовлетворенности трудом и трудовой мотивации. Основные составляющие понятия "значимость труда". Внешние и внутренние мотивационные факторы труда (по А.И. Зеличенко и А.Г. Шмелеву). Основные показатели удовлетворенности трудом (К. Замфир). Безработица и проблема удовлетворенности жизнью (по М. Аргайлу).	ся		ся	
2	Развитие человека в трудовой деятельности		Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	1
			Занятия семинарского типа	1	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	1
			Самостоятельная работа обучающегося	16	Самостоятельная работа обучающегося	15
2.1	Основные этапы развития субъекта труда. Проблема формирования индивидуального стиля деятельности	Основные периодизации развития субъекта труда (по Е.А. Климову, А.К. Марковой, Д. Сьюперу). Формирование различных психологических систем профессиональной деятельности (В.Д. Шадриков). Структура индивидуального стиля деятельности. Индивидуальный стиль деятельности как систе-	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	1
			Занятия семинарского типа	-	Групповые консультации	-

		<p>мообразующий фактор в структуре интегральной индивидуальности.</p> <p>Проблемы развития профессионального самосознания. Соотношение «личностного» и «профессионального» (А.К. Маркова). «Профессиональная идеология» (Е.А. Климов). Противоречивые тенденции, влияющие на становление профессионала (А.К. Маркова). «Акмеологический подход» в исследовании развития профессионала. Проблема взаимодействия индивидуального (природного), личностного и деятельностного в развитии профессионала (А.А. Бодалев).</p> <p>Кризисы профессионального становления. Общее представление о жизненных и профессиональных кризисах (взгляды Г. Шихи, Б. Ливехуда). Основные факторы и фазы кризисов профессионального развития (по Э.Ф. Зееру).</p> <p>Проблема профессиональных деструкций. Основные факторы и тенденции развития профессиональных деструкций. Уровни профессиональных деструкций (по Э.Ф. Зееру). Возможные пути профессиональной реабилитации работников.</p>	Индивидуальная работа с обучающимися	-	Индивидуальная работа с обучающимися	-
			Самостоятельная работа обучающегося	8	Самостоятельная работа обучающегося	7

2.2	Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности	<p>Проблема адаптации человека к профессиональной деятельности. Психологические подходы к проблеме адаптации. Психологические механизмы адаптации. Психология безопасности в труде.</p> <p>Сущность и структура производственного конфликта. Деструктивные и конструктивные функции производственного конфликта. Основные элементы (структура) конфликта. Основные фазы развития производственного конфликта. Причины возникновения конфликтных отношений. Основные этапы действий при оценке конфликтной ситуации. Варианты управления конфликтом. Основные принципы и тактики разрешения конфликта.</p> <p>Проблема стресса и дистресса в труде. Общее представление о стрессе и дистрессе в труде (по Г. Селье). Виды профессионального стресса. Стрессовые сценарии. Техники саморегуляции в условиях коммуникативного профессионального стресса (по Н.В. Самоукиной). Источники стресса «белых воротничков» и основные направления управления производственным стрессом (по К.Л. Куперу, Дж. Маршаллу).</p> <p>Психология профессиональной работоспо-</p>	Занятия лекционного типа	-	Занятия лекционного типа	-
			Занятия семинарского типа	1	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	1
			Самостоятельная работа обучающегося	8	Самостоятельная работа обучающегося	8

		способности. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов.				
3	Основы профессионального и личного самоопределения		Занятия лекционного типа	-	Занятия лекционного типа	1
			Занятия семинарского типа	1	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	1	Индивидуальная работа с обучающимся	1
			Самостоятельная работа обучающегося	16	Самостоятельная работа обучающегося	14
3.1	Основы профессионального самоопределения	Психологические причины возникновения профориентации. Развитие профориентации в России. Общая логика развития профориентации в странах с высокой психологической культурой. Основные направления профориентации. Общее представление о "карьере". Сущность профессионального самоопределения. Основные задачи профессионального самоопределения и уровни их решения. Варианты смысла самоопределения (К. Маркс, В. Франкл, Дж. Ролз). Стремление к элитарности. Основные группы задач профессионального самоопределения. Главная (идеальная) цель профессионального самоопределения.	Занятия лекционного типа	-	Занятия лекционного типа	-
			Занятия семинарского типа	-	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	1	Индивидуальная работа с обучающимся	1
			Самостоя-	8	Самостоя-	7

		<p>Проблемы профессиографирования и профотбора. Понятия «профессиограмма», «психограмма», «модуль профессии», «модель специалиста», «формула профессий». Методы и различные схемы профессиографирования. Уровни анализа трудовой деятельности.</p> <p>Основные стратегии организации профориентационной помощи. Типы профконсультаций. Допустимые (желательные) и нежелательные стратегии профконсультационной помощи.</p>	<p>тельная работа обучающегося</p>		<p>тельная работа обучающегося</p>	
3.2	Человек как активный субъект своей жизнедеятельности	<p>Активность как психологическая категория. Человек как индивид, субъект деятельности, личность и индивидуальность. Человек как активный субъект своей жизнедеятельности. Активность как системообразующий фактор в структуре интегральной индивидуальности.</p> <p>Личностный компромисс как вариант построения "успешной" карьеры. Традиционные представления о путях к «успеху». Внутренние компромиссы на разных этапах профессионализации. Труд и развитие личности в труде. Возможные пути осознания и решения гуманитарных проблем в трудовой деятельности.</p> <p>Человек и социальная среда: развитие техно-</p>	<p>Занятия лекционного типа</p>	-	<p>Занятия лекционного типа</p>	1
			<p>Занятия семинарского типа</p>	1	<p>Групповые консультации</p>	-
			<p>Индивидуальная работа с обучающимся</p>	-	<p>Индивидуальная работа с обучающимся</p>	1
			<p>Самостоя-</p>	8	<p>Самостоя-</p>	7

		логий профессиональной деятельности и жизнедеятельность человека. Человек и организационная среда: возможности самореализации человека. Человек как деятель: са-моменеджмент жизни.	тельная ра-бота обучающего-ся		тельная рабо-та обучающего-ся	
4	Организационная психология как наука		Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	1
			Занятия семинарского типа	-	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимися	1	Индивидуальная работа с обучающимся	1
			Самостоятельная работа обучающегося	16	Самостоятельная работа обучающегося	14
4.1	Психологические основы организации	Природа организаций. Основные характеристики организации (формализация, рациональность, иерархическая структура и специализация). Организация как открытая система. Организационные цели. Жизненный цикл организации. Этапы: становления, роста, зрелости, старения, упадка, обновления или	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	-
			Занятия семинарского типа	-	Групповые консультации	-

		<p>смерти организации. Организационная структура (механистические и органические). Ключевые элементы организации (Х.Минцберг). Функциональная структура. Линейно-функциональная структура. Матричная структура. Матрично-штабная структура.</p> <p>Типы организационного развития: спланированное и спонтанное развитие, структурированное или неструктурированное развитие, директивное или совместное развитие, индивидуализированное (личностное) или внеличностное развитие, революционное или эволюционное развитие. Планирование организационного развития. Три этапа изменения (К. Левин): «размораживание», собственно изменение и «замораживание».</p> <p>Методы развития организации: структурные и процессуальные. Разработка программы развития организации: подготовка, сбор информации и определение проблем, выработка общего</p>	Индивидуальная работа с обучающимися	-	Индивидуальная работа с обучающимся	1
			Самостоятельная работа обучающегося	8	Самостоятельная работа обучающегося	7

		и полного понимания решаемых проблем, организационно-техническое проектирование, организационно-психологическое проектирование, преобразования.				
4.2	Основные теории организации в психологии	<p>Бюрократическая теория организации М. Вебера. Принципы и черты бюрократических предприятий. Идея рационализации трудовых действий (традиционный, аффективный, ценностно-рациональный, целерациональный типы действий).</p> <p>Теория административного управления А. Файоля. Функции и принципы управления человеческими ресурсами.</p> <p>Теория и практика школы «научного управления». Школа «научного менеджмента» Ф.Тейлора. Принципы научной организации производства. Двенадцать принципов производительности, сформулированные Г. Эмерсоном.</p> <p>Теория и практика школы «человеческих отношений». Вклад Г. Мюнстерберга в формирование школы «человече-</p>	<p>Занятия лекционного типа</p>	-	Занятия лекционного типа	1
			Занятия семинарского типа	-	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	1	Индивидуальная работа с обучающимся	-
			Самостоятельная работа обучающегося	8	Самостоятельная работа обучающегося	7

		ских отношений». Психотехника и ее значение в управлении. Исследования человеческих отношений Э. Мейо. Теории Х и Y Д. Мак-Грегора. Принципы теории Х. Принципы теории Y. Теория К. Арджириса.	ся		ся	
5	Психология организационного поведения		Занятия лекционного типа	2	Занятия лекционного типа	1
			Занятия семинарского типа	1	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	2
			Самостоятельная работа обучающегося	24	Самостоятельная работа обучающегося	21
5.1	Психологические основы организационного поведения	Основные концепции организационного поведения. Концепции человеческой природы. Концепции социальной (организационной) природы. Модели организационного поведения: модели гармоничного отношения к действительности и место человека в ней, авторитарная модель, опекающая модель, поддерживающая модель, коллегиальная модель, развивающая модель. Современные проблемы управления организационным поведе-	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	-
			Занятия семинарского типа	-	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	1
			Самостоятельная работа обучающегося	8	Самостоятельная работа обучающегося	7

		<p>нием.</p> <p>Методы изучения организационного поведения: наблюдение, метод описания критических ситуаций, анализ документов, контент-анализ, опрос анкетирование интервьюирование социометрический опрос, эксперимент.</p>	ся		ся	
5.2	Организационная культура и ее развитие	<p>Понятие организационной культуры. Структура организационной культуры. Три уровня в структуре организационной культуры: поверхностный, внутренний и глубинный (Е. Шейн). Компоненты организационной культуры: мировоззрение, организационные ценности, стили поведения, нормы, психологический климат. Содержание организационной культуры. Содержательные характеристики организационной культуры (Ф. Харрис и Р. Моран). Влияние культуры на организационную эффективность (модель В. Сате, модель Т. Питерса – Р. Уотермана, модель Т. Парсонса). Формирование организационной культуры. Методы поддержания организационной культуры.</p>	Занятия лекционного типа	-	Занятия лекционного типа	1
			Занятия семинарского типа	1	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	-
			Самостоятельная работа обучающегося	8	Самостоятельная работа обучающегося	7

5.3	Коммуникация в организациях	Общение в организации. Функции общения в организационном поведении: коммуникативная, регулятивная и перцептивная. Система организационного общения: нисходящий информационный поток, восходящий информационный поток, горизонтальные информационные потоки). Типы коммуникационных сетей (централизованная сеть, децентрализованная сеть). Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Пути повышения эффективности общения в организации.	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	-
			Занятия семинарского типа	-	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	1
			Самостоятельная работа обучающегося	8	Самостоятельная работа обучающегося	7

2.2 Перечень обеспечения СРС

При выполнении самостоятельной работы обучающемуся предоставляется следующее учебно-методическое обеспечение:

- информационные ресурсы, перечисленные в разделе 4 Информационные ресурсы данной программы;
- материалы, размещенные в разделах Диск, Задачи, Обсуждение, Сообщение, Wiki ПГ Психология труда и организационная психология Кампуса ВЭГУ 24;
- электронные курсы, размещенные в вертикальном меню Кампуса ВЭГУ;
- материалы лекционных и практических занятий по дисциплине бакалавриата 37.03.01 Психология (направленности) «Психология труда и организационная психология».

3. Фонд оценочных средств

3.1 Этапы формирования компетенций

Компетенция				
код	содержание	знания	умения	навыки

1	2	3	4	5
ПК-3	способность к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий	<u>Знать:</u> - базисные психотехнические приемы оказания психологической помощи организации	<u>Уметь:</u> - реализовывать психотерапевтические программы, направленные на предупреждение отклонений в профессиональной деятельности	<u>Владеть:</u> - навыками тренинговой деятельности, направленной на профилактику, развитие и коррекцию профессиональной деятельности, а также способствующие развитию организации
<p>Типовые контрольные задания</p> <ul style="list-style-type: none"> - Психология труда как область научного знания. Объект и предмет психологии труда; - История зарубежной психологии труда; - История отечественной психологии труда; - Основные этапы развития субъекта труда; - Основы профессиографирования и профотбора; - Конфликты в профессиональной деятельности; - Стрессы в профессиональной деятельности; - Основные составляющие психологии труда как научной дисциплины; - Трудовой пост, рабочее место и профессия; - Методы изучения трудовой деятельности; - Профессиональная пригодность и профессионализм; - Основы профессионального самоопределения; - Индивидуальный стиль деятельности; - Классификация профессий; - Профессиональное самосознание; - Основы профессиональной ориентации; - Профессионально важные качества; - Подбор, расстановка и обучение персонала; - Мотивация трудовой деятельности; - Психологические регуляторы труда; - Профессиональный стресс и технологии ресурсосбережения; - Профессионально важные качества и способности; - Психология безопасности труда; - Биоритмы и эффективность трудовой деятельности; - Рабочее место психолога в организации; - Человек как активный субъект своей жизнедеятельности; - Профессиональная карьера; - Профессиональный стресс и технологии ресурсосбережения; - Профессионализм и модель специалиста; - Предмет и методы психологии труда; - Понятие «организационная культура»; - Основные компоненты организационной культуры; - Основные характеристики производственного коллектива; - Основные управленческие функции. Основные модели кадрового менеджмента; - Понятие кадровой политики и кадровой стратегии. Основные этапы в по- 				

	<p>строении кадровой политики;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Основные теории мотивации; - Типы мотивационной направленности к труду (по А.А.Русалиновой); - Приемы оптимизации мотивационного потенциала профессиональной деятельности; - Удовлетворенность трудом как результат трудовой мотивации; - Принципы определения профессиональной пригодности; - Этапы процесса формирования профессиональной пригодности субъекта; - Профессионально важные качества, их характеристика; - Организационная психология в системе наук; - Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину; - Область и предмет исследования организационной психологии; - Уровни анализа в организационной психологии; - Перспективы развития организационной психологии; - Основные характеристики организации; - Типы организационной структуры; - Типы организационного развития; - Планирование организационного развития; - Методы развития организации; - Разработка программы развития организации; - Бюрократическая теория организации М. Вебера; - Теория административного управления А. Файоля; - Школа «научного менеджмента» Ф.Тейлора; - Принципы производительности Г. Эмерсона; - Теория и практика школы «человеческих отношений»; - Исследования человеческих отношений Э. Мейо; - Теории Х и Y Д. Мак-Грегора; - Теория К. Арджириса; - Современные проблемы управления организационным поведением; - Общение в организации; - Нисходящий информационный поток в системе организационного общения; - Восходящий информационный поток в системе организационного общения; - Горизонтальные информационные потоки в системе организационного общения; - Централизованная коммуникационная сеть; - Децентрализованная коммуникационная сеть; - Пути повышения эффективности общения в организации. 			
ПК-4	<p>способность к выявлению специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и дру-</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - специфику психического функционирования человека с учетом особенностей профессиональной группы 	<p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - подбирать диагностические методы и методики выявления психического функционирования человека с учетом особенностей профессиональной группы 	<p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками диагностики специфики психического функционирования человека с учетом его профессиональной деятельности

гим социальным группам			
Типовые контрольные задания <ul style="list-style-type: none"> - Психологические особенности труда в организации; - Кризисы профессионального становления; - Основные этапы развития человека как субъекта труда; - Кризисы профессионального развития; - Проблема профессиональных деструкций; - Психологические условия возникновения стрессов в профессиональной деятельности; - Основные факторы, влияющие на эффективность работы группы; - Проблемы руководства и лидерства в организации; - Варианты власти в организации; - Варианты индивидуального стиля управленческой деятельности (по Р.Блейку и Д.Моутону); - Методы поддержания работоспособности персонала; - Понятие мотивов трудовой деятельности, их специфика; - Основные отличия руководства и лидерства; - Структурные теории лидерства; - Концепции человеческой природы организационного поведения; - Концепции социальной (организационной) природы организационного поведения; - Методы изучения организационного поведения; - Коммуникативная функция общения в организационном поведении; - Регулятивная функция общения в организационном поведении; - Перцептивная функция общения в организационном поведении; - Неформальное общение в организации. 			

3.2 Показатели, критерии и шкала оценивания

3.2.1 Для оценивания компетенций обучающегося на этапе их формирования по результатам освоения программы данной дисциплины применяется четырехбалльная шкала оценивания (оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно»).

3.2.2 При применении технологий, использующих иные шкалы измерения (тестирование, балльно-рейтинговой, рейтинговой и т.д.), они для окончательного оформления переводятся:

в четырехбалльную шкалу по следующим параметрам: 90 и более процентов максимально-возможной суммы – «отлично», 70-89% - «хорошо», 50-69% - «удовлетворительно», менее 50 % - «неудовлетворительно».

3.2.3 При формировании оценки обучающегося используются следующие показатели и критерии оценивания результатов освоения программы данной дисциплины и соответствующего этапа формирования компетенций обучающегося:

Оценка	Критерий	Индикатор (показатель)
«отлично»	усвоение программы в полном объеме	задание выполнено без замечаний, полное и логически стройное изложение содержания при ответе или в отчете, тесное увязывание теории вопроса с практикой, отсутствие затруднений с объяснением всех ас-

		пектов выполнения задания, хорошее владение умениями и навыками по программе, знание монографической литературы, наличие умений самостоятельно обобщать и излагать материал
«хорошо»	твердое владение материалом в рамках программы	задание выполнено без существенных замечаний, грамотное изложение ответа (отчета), отсутствие существенных неточностей, правильное применение теоретических положений и владение необходимыми навыками при выполнении практических заданий
«удовлетворительно»	владение только основным материалом программы	задание в основном выполнено, допущение неточностей при правильном в основном ответе, нарушение последовательности в его изложении, неусвоение отдельных существенных деталей, наличие затруднений в выполнении практических заданий
«неудовлетворительно»	невладение значительной (и значимой) частью материала программы	задание не выполнено, допуск обучающимся при ответе принципиальных ошибок, большие затруднения при выполнении практических работ, ответ свидетельствует об отсутствии знаний по предмету

3.2.4 Аттестация по данной дисциплине может осуществляться по балльно-рейтинговой системе (далее - БРС), которая представляет собой строго последовательное прохождение обучающимся контрольных (реперных, рубежных) точек (далее – КТ-1, КТ-2 и т.д.) с получением оценки за качество показанных результатов в виде определенной конечной суммы баллов. При этом используются следующие индикаторы начисления баллов.

3.2.4.1 Общее количество баллов БРС распределяется следующим образом:

- за прохождение предварительного этапа – 20 баллов;
- за прохождение первой контрольной точки – до 20 баллов;
- за прохождение второй контрольной точки – до 20 баллов;
- за прохождение третьей контрольной точки – до 20 баллов.

3.2.4.2 Перевод набранной суммы по итогам всей БРС в четырехбалльную шкалу оценивания осуществляется по следующим параметрам:

- 72 и более баллов – «отлично», 56 - 71 баллов - «хорошо», 40-55 баллов - «удовлетворительно», менее 40 баллов - «неудовлетворительно».

3.2.4.3 За прохождение предварительного этапа начисляется до 20 баллов пропорционально изученным обучающимся разделам лекционного материала и набранным при тестировании в самом представленном для изучения ресурсе количеству баллов.

3.2.4.4 Начисление баллов по рубежной аттестации по первой контрольной точке осуществляется в зависимости от результативности участия на вебинаре.

3.2.4.4.1 При он-лайн участии на вебинаре баллы начисляются по следующим критериям:

1) 5 баллов, если участие ограничилось только присутствием или одним нерезультативным действием (вопрос или выступление не соответствовали теме);

2) 10 баллов, если были два и более нерезультативных действия;

3) 15 баллов, если среди двух или более произведенных обучающимся действий как минимум одно было результативным (правильное изложение материала, точно заданный вопрос, аргументированная и объективная рецензия);

4) 20 баллов, если все произведенные обучающимся два и более действий были результативными.

3.2.4.4.2 При просмотре вебинара в записи и предоставлении обучающимся письменного отзыва о нем, определяются следующие степени и суммы баллов:

1) 5 баллов, если отзыв написан формально, малосодержательно, но свидетельствует о просмотре всего вебинара;

2) 10 баллов, если в отзыве достаточно аргументировано выделены позитивная (что понравилось, было понятно, интересно) и (или) негативная (что не понравилось, было непонятным, неинтересным) стороны вебинара;

3) 15 баллов, если в отзыве есть обоснованное, логичное сопоставление позитивных и негативных итогов занятия;

4) 20 баллов, если отзыв в дополнение к третьему уровню содержит существенные предложения по улучшению организации вебинара или аргументировано описывает проблему, сформировавшуюся по итогам вебинара.

3.2.4.5 При тестировании по второй контрольной точке, если тестовые задания имеют разные степени сложности, каждые 5% максимально-возможной суммы правильных ответов приравнивается одному баллу БРС.

При равной сложности всех тестовых заданий каждый правильный ответ приносит 1 балл БРС.

3.2.4.6 Творческая аттестационная работа оценивается по шестибалльной шкале (0 баллов – отсутствует, 1 балл – имеется, но абсолютно не соответствует заданию и (или) дисциплине, 2 балла – в большей части не соответствует заданию (дисциплине), хотя есть определенное приближение к сути задания (дисциплины), 3 балла – суть задания выявлена, но неполно, 4 балла – имеются только отдельные неточности, 5 – нет претензий к исполнению) по следующим направлениям:

- определение и фиксация проблемы;
- формулирование ответа (рабочей гипотезы);
- аргументы и иллюстрации в пользу ответа (рабочей гипотезы);
- использование концептуального и понятийного аппарата дисциплины.

Сумма набранных баллов за все 4 направления является количеством баллов БРС, начисляемых в общий рейтинг за третью контрольную точку.

3.3 Типовые контрольные задания

3.3.1 При подготовке обучающегося к аттестации и при оценивании результатов освоения программы данной дисциплины (для оценки знаний, уме-

ний, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы) используются типовые контрольные задания по:

- истории развития той отрасли знания, изучению которой посвящена данная дисциплина (модуль); объекту, предмету и методам (инструментам), применяемым в данной дисциплине (модуле); месту, значению данной дисциплины (модуля) в деятельности человека и ее связям с другими дисциплинами (модулями); проблемам и задачам, решаемым в рамках данной дисциплины (модуля) и т.д.;

- существу теорий, концепций, систем описания и объяснения, гипотез, выдвигаемых в рамках данной дисциплины, а также категориям и понятиям (терминам), являющимся существенными для данной дисциплины;

- применению компетенций, сформированных в ходе освоения программы, для решения конкретной задачи, объяснения конкретного факта (явления), разрешения конкретной ситуации и т.д.

3.3.2 Данные типовые задания при проведении конкретных аттестационных испытаний переформатируются в вопросы аттестационных билетов или тестовые задания в соответствии с правилами, установленными для Фонда оценочных средств Академии ВЭГУ. По предметам вопросов типовых заданий могут быть сформулированы несколько различающихся по форме и аспекту рассмотрения вопросов аттестационных билетов, тестовых заданий или тем письменных работ. Комплекты вопросов для аттестационных билетов, тестовых заданий и тем в виде соответствующих баз хранятся в Центре аттестации Академии ВЭГУ в режиме конфиденциальности и предъявляются в виде набора аттестационных билетов, тестов или отдельной темы, формируемых по установленным в Академии ВЭГУ правилам, на каждую конкретную аттестацию.

3.3.3 Типовые контрольные задания для подготовки и проведения промежуточной аттестации:

- Психология труда как область научного знания. Объект и предмет психологии труда;
- История зарубежной психологии труда;
- История отечественной психологии труда;
- Основные этапы развития субъекта труда;
- Психологические особенности труда в организации;
- Кризисы профессионального становления;
- Основы профессиографирования и профотбора;
- Конфликты в профессиональной деятельности;
- Стрессы в профессиональной деятельности;
- Основные составляющие психологии труда как научной дисциплины;
- Трудовой пост, рабочее место и профессия;
- Методы изучения трудовой деятельности;
- Профессиональная пригодность и профессионализм;
- Основы профессионального самоопределения;
- Индивидуальный стиль деятельности;
- Классификация профессий;

- Профессиональное самосознание;
- Основы профессиональной ориентации;
- Профессионально важные качества;
- Подбор, расстановка и обучение персонала;
- Мотивация трудовой деятельности;
- Психологические регуляторы труда;
- Профессиональный стресс и технологии ресурсосбережения;
- Профессионально важные качества и способности;
- Психология безопасности труда;
- Биоритмы и эффективность трудовой деятельности;
- Рабочее место психолога в организации;
- Человек как активный субъект своей жизнедеятельности;
- Профессиональная карьера;
- Профессиональный стресс и технологии ресурсосбережения;
- Профессионализм и модель специалиста;
- Основные этапы развития человека как субъекта труда;
- Кризисы профессионального развития;
- Проблема профессиональных деструкций;
- Психологические условия возникновения стрессов в профессиональной деятельности;
- Предмет и методы психологии труда;
- Понятие «организационная культура»;
- Основные компоненты организационной культуры;
- Основные характеристики производственного коллектива;
- Основные факторы, влияющие на эффективность работы группы;
- Проблемы руководства и лидерства в организации;
- Основные управленческие функции. Основные модели кадрового менеджмента;
- Варианты власти в организации;
- Варианты индивидуального стиля управленческой деятельности (по Р.Блейку и Д.Моутону);
- Понятие кадровой политики и кадровой стратегии. Основные этапы в построении кадровой политики;
- Методы поддержания работоспособности персонала;
- Понятие мотивов трудовой деятельности, их специфика;
- Основные теории мотивации;
- Типы мотивационной направленности к труду (по А.А.Русалиновой);
- Приемы оптимизации мотивационного потенциала профессиональной деятельности;
- Удовлетворенность трудом как результат трудовой мотивации;
- Принципы определения профессиональной пригодности;
- Этапы процесса формирования профессиональной пригодности субъекта;
- Профессионально важные качества, их характеристика;
- Организационная психология в системе наук;

- Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину;
- Область и предмет исследования организационной психологии;
- Уровни анализа в организационной психологии;
- Перспективы развития организационной психологии;
- Основные характеристики организации;
- Типы организационной структуры;
- Типы организационного развития;
- Планирование организационного развития;
- Методы развития организации;
- Разработка программы развития организации;
- Бюрократическая теория организации М. Вебера;
- Теория административного управления А. Файоля;
- Школа «научного менеджмента» Ф.Тейлора;
- Принципы производительности Г. Эмерсона;
- Теория и практика школы «человеческих отношений»;
- Исследования человеческих отношений Э. Мейо;
- Теории Х и Y Д. Мак-Грегора;
- Теория К. Арджириса;
- Основные отличия руководства и лидерства;
- Структурные теории лидерства;
- Концепции человеческой природы организационного поведения;
- Концепции социальной (организационной) природы организационного поведения;
- Современные проблемы управления организационным поведением;
- Методы изучения организационного поведения;
- Общение в организации;
- Коммуникативная функция общения в организационном поведении;
- Регулятивная функция общения в организационном поведении;
- Перцептивная функция общения в организационном поведении;
- Нисходящий информационный поток в системе организационного общения;
- Восходящий информационный поток в системе организационного общения;
- Горизонтальные информационные потоки в системе организационного общения;
- Централизованная коммуникационная сеть;
- Децентрализованная коммуникационная сеть;
- Неформальное общение в организации;
- Пути повышения эффективности общения в организации.

3.3.4 Типовые (примерные) темы для письменных работ:

Темы творческих аттестационных работ:

- Составить хронологическую таблицу по истории развития зарубежной психологии труда;

- Составить хронологическую таблицу по истории развития отечественной психологии труда;
- Конспектирование: Щукин, М.Р. Индивидуальный стиль и интегральная индивидуальность: проблемы и подходы / М.Р. Щукин // Психологический журнал. – 1995. – №2. – С. 103-113;
- Практическое задание: составить профессиограмму профессий (2-3 профессии на выбор);
- Авторские резюме:
 - 1) Гузева, Т.В. Психологическая подготовка руководителей как фактор эффективности в управленческой деятельности [Электронный ресурс]/ Т.В. Гузева // Психологическая наука и образование. – 2011. – №1. – Режим доступа: PSYEDU.ru;
 - 2) Андреева, Г.М. Ролевой репертуар руководителя в условиях социальных трансформаций / Г.М. Андреева // Социальная психология и общество. – 2011. – №4. – С. 5-14;
 - 3) Кочетова, Т.В., Федоткин, О.А. Исследование взаимосвязей стратегий статусного поведения и доминирующего стиля руководства в бизнес-организации [Электронный ресурс]/ Т.В. Кочетова, О.А. Федоткин // Психологическая наука и образование – 2011. – №2. – Режим доступа: PSYEDU.ru

3.4 Методические материалы по процедурам оценивания

3.4.1 Методика (в том числе технологические и организационные аспекты), определяющая процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, установлены положениями об организации образовательной деятельности по программам высшего образования, о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации, о балльно-рейтинговой системе аттестации, о фонде оценочных средств и изданными в соответствии с ними другими локальными нормативными актами, в т.ч. внутривузовскими стандартами, Академии ВЭГУ.

3.4.2 Обеспечение аттестации в Академии ВЭГУ должно удовлетворять, в первую очередь, требованиям нацеленности на результат обучения, системности, унификации и объективности, что на практике означает следующие:

- применение единых критериев оценивания по всем образовательным программам;
- сопряженность всех видов контрольные измерительных материалов с конечными компетенциями и друг с другом (высокая степень валидности) и их репрезентативность с содержанием программы;
- выведение итоговых оценок по результатам проверки знаний, умений и навыков по всем дидактическим единицам оцениваемой программы;
- применение единых контрольные измерительных материалов и процедур аттестации к обучающимся всех форм и технологий обучения;
- привлечение к осуществлению аттестации не задействованных в подпроцессе обучения обучающихся, в т.ч. практикующих специалистов необразовательных организаций;
- широкое применение инструментальной среды;

- обязательная экспертиза текстов письменных работ (и других видов оформления результатов проектирования) на авторство (отсутствие заимствований, плагиата, копирования);

- ежегодное обновление тем письменных работ.

Порядок разработки, использования и хранения контрольных измерительных материалов (включая требования к режиму их защиты, порядку и условиям размещения информации, содержащейся в контрольных измерительных материалах, в сети «Интернет») устанавливается в соответствии с федеральными требованиями положением Академии ВЭГУ о фонде оценочных средств.

3.4.3 При организации аттестации обучающихся в Академии ВЭГУ обязательно исполнение следующих положений:

- аттестации подлежат только образовательные программы, назначенные для данного аттестуемого (правилами приема, учебными планами и другими соответствующими документами);

- аттестацию может проводить только тот обучающий (эксперт), который закреплен для данной процедуры по данной группе аттестуемых;

- аттестация проводится только с использованием утвержденных контрольных измерительных материалов и по утвержденной форме и процедуре;

- аттестация проводится только для тех обучающихся, которые имеют соответствующий допуск;

- результаты аттестации должны быть зафиксированы в утвержденных для этого документов.

4. Информационные ресурсы

4.1 Основная учебная литература

№ п/п	Выходные данные основной учебной литературы	Адрес доступа к полнотекстовому варианту в Электронно-библиотечной системе Академии ВЭГУ
1	Психология труда : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Манухина [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Манухиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 485 с.	https://urait.ru/bcode/511021
2	Электронный курс «Психология труда и организационная психология»..	https://moodle.vegu.ru/course/view.php?id=609

4.2 Дополнительная учебная литература

№ п/п	Выходные данные дополнительной учебной литературы	Адрес доступа к полнотекстовому варианту (в ЭБС Академии ВЭГУ или других ресурсах в сети «Интернет»)
1	Пряжникова, Е. Ю. Психология труда: теория и практика : учебник для бакалавров / Е. Ю. Пряжникова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 520 с.	https://urait.ru/bcode/478140

2	Пырьев, Е. А. Психология труда : учебное пособие : [16+] / Е. А. Пырьев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 457 с.	https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=436999
3	Манухина, С. Ю. Психология труда : Хрестоматия : учебно-методический комплекс / С. Ю. Манухина. – Москва : Евразийский открытый институт, 2011. – 275 с.	https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=90711

4.3 Ресурсы сети «Интернет»

№ п/ п	Наименование ресурса	Адрес доступа к полнотекстовому варианту (в ЭБС Академии ВЭГУ или других ресурсах в сети «Интернет»)
Современные профессиональные базы		
1	Институт Психологии РАН	http://ipras.ru/
2	Институт развития личности	http://www.ipd.ru/
3	Институт эволюционной психологии и биохимии им. И.М. Сеченова	http://www.iephb.ru/
4	Министерство здравоохранения Российской Федерации	https://www.rosminzdrav.ru/
5	Министерство образования и науки Российской Федерации	https://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/
6	Министерство труда и социальной защиты РФ	https://rosmintrud.ru/
7	НИИ психотехнологий	http://www.psycor.ru/
Информационные справочные системы		
1	Агентства психологических новостей PsyPress.ru	http://psypress.ru/
2	Консультант Плюс	https://www.consultant.ru/
3	Портал «Академическая психология – практике»	http://www.portal-psychology.ru/
4	«Психологическая лаборатория»	http://vch.narod.ru
5	Тренинги в России	http://www.trainings.ru
Иные ресурсы Интернет		
1	«Библиотека психологической литературы» ВООКАР	http://bookap.info
2	«Психологический навигатор»	http://www.psynavigator.ru/
3	«Психология и бизнес онлайн»	http://www.psycho.ru
4	«Флогистон: Психология из первых рук»	http://flogiston.ru/library
5	Библиотека сайта «Пси-Фактор» — «Практическая информация для нового качества жизни»	http://psyfactor.org/lybr.htm
6	Журнал «Вопросы психологии»	http://www.voppsy.ru
7	Каталог архивов сайтов и книг ZipSites.ru	http://www.zipsites.ru/psy/psylib/
8	Научный электронный журнал «Психологические исследования»	http://www.psystudy.com/
9	Образовательный видеопортал UniverTV.ru	http://univertv.ru/lekcii_po_psihologii/
10	Портал психологических изданий	http://psyjournals.ru/topic/index.shtml

	PsyJournals.ru	
11	Словопедия	http://www.slovopedia.com

4.4 Информационные технологии

4.4.1 АСО Академии ВЭГУ

Образовательный процесс по данной дисциплине в Академии ВЭГУ ведется с широким использованием Автоматизированной системы обучения. В частности, применяются следующие составные части (модули) АСО:

№ п/п	Полное наименование	Область применения в образовательной деятельности
1.	«1С-Битрикс: внутренний портал учебного заведения»	<p>Платформа для интеграции всех сервисов и создания виртуальных рабочих кабинетов участников образовательного процесса.</p> <p>1. Создание ЭИОС для обучающегося:</p> <ul style="list-style-type: none"> - редактирование индивидуального учебного плана, обучающегося; - изучение материалов по доступным дисциплинам (модулям) (электронный курс, материалы для самоконтроля и прохождения аттестации, расписание трансляций лекций, очных занятий и вебинаров, просмотр видео материалов); - средства электронных коммуникаций (форумы, комментарии, чат) для общения с участниками процесса обучения (в учебной и предметных группах); - просмотр электронной зачётной книжки; - получение информации о набранных кредитах (оценках); - автоматическое зачисление в предметные и учебные группы; - формирование портфолио обучающегося (данные по IMS ePortfolio Specification (http://www.imsglobal.org/ep/)); - биллинговая система (on-line оплата обучения, просмотр истории оплаты). <p>2. Создание ЭИОС для обучающего:</p> <ul style="list-style-type: none"> - получение информации по нагрузке; - планирование и проведение вебинаров; - разработка и экспертиза контрольно-измерительных материалов (КИМ); - проверка эссе обучающихся; - средства электронных коммуникаций (форумы, комментарии, чат) для общения с участниками процесса обучения (в учебных и предметных группах); - публикация мультимедийного обучающего контента; - формирование персонального портфолио. <p>3. Для организаторов образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - система мониторинга (получение информации об активности пользователей; организация опросов пользователей); - участие в группах (учебных, предметных, общих); - поддержка основных элементов коммуникаций (форумы, комментарии);

		<ul style="list-style-type: none"> - оценивание и организация объектов социальной сети; - отслеживание рейтингов и достижений; - публичное портфолио пользователя; - работа с заявками (отправка, отслеживание выполнения).
2.	«Компас-В» на платформе «1С: Предприятие 8.2»	<p>Автоматизирует работу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приёмной комиссии (ведение базы абитуриентов, зачисление на обучение, финансовые и маркетинговые отчёты), - деканата (документооборот приказов по движению обучающихся, репозиторий документов обучающихся, оповещение обучающихся по электронной почте, SMS), - учебно-методического управления (ведение базы преподавателей, формирование и учёт учебной нагрузки).
3.	Программный комплекс «Автоматизированная среда аттестации АСА»	<p>Автоматизирует процедуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработки, экспертизы и публичной экспертизы контрольно-измерительных материалов; - формирования и использования фонда оценочных средств по конкретным программам, дисциплинам (модулям, предметам, видам учебной работы); - проведения обучения с использованием балльно - рейтинговой системы (БРС); - допуска, проведения приема экзаменов, зачетов, письменных аттестационных работ; - видеопротоколирования процесса аттестации; - оформления документации по процессам аттестации (аттестационных ведомостей, заявлений на оплату выполненной обучающимися работы, отчетов); - контроля успеваемости обучающихся; - мониторинга удовлетворенности обучающимися качеством контрольно-измерительных материалов и процедурами аттестации.
4.	Система программных продуктов LMS Moodle	<p>Используется для:</p> <ul style="list-style-type: none"> - публикации электронных курсов; - просмотра результата прохождения электронного курса и последующего его учёта в рамках БРС.
5.	Система автоматизации библиотек ИРБИС64	<p>Используется для:</p> <ul style="list-style-type: none"> организации доступа к электронной библиотеке для: просмотра полнотекстовых вариантов основной и дополнительной литературы; просмотра учебно-методических комплексов дисциплин.
6.	Программный продукт Автоматизированная информационная система библиотеки «Электронная библиотека»	<p>Используется для организации процесса разработки и обновления полнотекстовых электронных версий учебных материалов и рабочих программ дисциплин.</p>
7.	Открытое программное обеспечение «BigBlueButton»	<p>Сервис интегрированный в АСО, используется для:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организации и проведения вебинаров, интерактивных занятий, on-line консультаций и лекций; - просмотра записей вебинаров

4.4.2 Специальные информационные технологии

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплине, включает следующий перечень программного обеспечения и информационных справочных систем:

№	Наименование ПО	Тип лицензионного документа
1.	Adobe Reader 8	лицензионное соглашение с компанией Adobe (Свободное ПО)
2.	Kaspersky Endpoint Security 10 for Windows	лицензия № 1FB6-170208-101930-190-411
3.	OpenOffice 2.1	лицензия Apache License 2.0 (Свободное ПО)
4.	VLC 1.1.11	лицензия GNU LGPL (Свободное ПО)
5.	Microsoft Office 2007	лицензия № 43509314
6.	Mozilla Firefox	лицензия GNU (Свободное ПО)
7.	Google Chrome	лицензия LGPL (Свободное ПО)
8.	Statistica 10	акт на передачу прав № 11 от 01 февраля 2012
9.	7Zip	лицензия GNU LGPL (Свободное ПО)
10.	Google Chrome	лицензия LGPL (Свободное ПО)
11.	NVDA 2014.4	лицензия GNU GPL (Свободное ПО)
12	Microsoft Windows 7 Professional Academic Open License	лицензия № 62875440
13	Microsoft Windows XP	лицензия № 47177761

4.5 Материально-техническая база

4.5.1. В процессе обучения данной дисциплины используется специальный виртуальный учебный кабинет – предметная группа модуля «Кампус ВЭГУ 24» (далее – ПГ).

4.5.2 Информационно-предметная среда ПГ размещается в разделах меню ПГ, а также в разделах и подразделах меню «Кампус ВЭГУ 24».

Размещение материалов (или обеспечение прямого доступа к информационным ресурсам) в разделах меню «Кампус ВЭГУ 24» осуществляется в централизованном порядке структурными подразделениями Академии ВЭГУ (материалы Электронно-библиотечной системы, локальные нормативные акты Академии ВЭГУ, записи проведенных учебных занятий и т.п.).

В разделах меню ПГ размещение материалов организовывается преподавателем, являющимся владельцем данной ПГ (т.е. закрепленным за реализацией данной дисциплины).

4.5.3 Взаимодействие обучающихся в ПГ осуществляется на принципах тьюторинга и интерактива.

Тьюторинг осуществляется посредством постановки преподавателем задач перед обучающимся, консультирования, проверки и оценивания исполнения задач.

Интерактивный метод обучения обеспечивается организацией преподавателем в ПГ взаимодействия обучающихся друг с другом в сфере освоения программы дисциплины в разных формах и способах, в т.ч.:

- обязательных в рамках этапа (контрольных точек) БРС и факультативных занятий в форме дискуссий, групповой (командной) творческой работы, группового проектирования, кейс-метода, «мозгового штурма» или игры;
- широким использованием ПГ для общего обмена мнениями при постоянном контроле со стороны преподавателя и корректировки оценок и поощрения лучших сообщений;
- вовлечения обучающихся в формирование базы знаний.

4.5.4 Для ведения образовательной деятельности в учебных корпусах Академии ВЭГУ имеются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Они укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, в т.ч. презентации ППС по дисциплине. Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронно-информационную среду Академии ВЭГУ.

Для изучения данной дисциплины в Академии ВЭГУ имеются:

- учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа Кабинет прикладной психологии (мобильное мультимедийное оборудование: экран ScreenMedia; проектор Toshiba TDP-T100 DLP, проектор InFocus IN26+DLP, ноутбук Acer Aspire 3613LC, ноутбук Asus X551CA., Телевизор/Thomson., стенды: «Теории мотивации», «Принципы управления по А. Файоллю», «Сравнительные характеристики работы команд и групп», «Функции управления», «Сравнительная характеристика американской и японской моделей менеджмента» и др. Учебные столы, стулья, учебная доска с подсветкой, кафедра, вешалки, Wi-Fi);

- учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (мобильное мультимедийное оборудование: экран ScreenMedia; проектор Toshiba TDP-T100 DLP, проектор InFocus IN26+DLP, ноутбук Acer Aspire 3613LC, ноутбук Asus X551CA. Стенды, учебные столы, стулья, учебная доска с подсветкой, кафедра, Телевизор/LG, Wi-Fi);

- учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций (мобильное мультимедийное оборудование: экран ScreenMedia; проектор Toshiba TDP-T100 DLP, проектор InFocus IN26+DLP, ноутбук Acer

Aspire 3613LC, ноутбук Asus X551CA. Стенды, учебные столы, стулья, учебная доска с подсветкой, кафедра, Телевизор/LG, Wi-Fi);

- помещение для самостоятельной работы (стенды-памятки по работе с ЭБС Академии ВЭГУ, а так же в системе Кампус ВЭГУ24; стенды – памятки по работе с компьютерной техникой. Компьютерные столы, стулья, мониторы - Монитор/Benq, системные блоки, Телевизор/LG., антивирусная программа «Kaspersky», текстовый редактор «Microsoft Word», табличный редактор «Excel», программа для презентаций «Power Point», ОС «Windows», программа «Statistica»);

- учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации Компьютерный класс (стенды-памятки по работе с ЭБС Академии ВЭГУ, а так же в системе Кампус ВЭГУ24; стенды – памятки по работе с компьютерной техникой. Компьютерные столы, стулья, мониторы - Монитор/Benq, системные блоки, Телевизор/LG., антивирусная программа «Kaspersky», текстовый редактор «Microsoft Word», табличный редактор «Excel», программа для презентаций «Power point», ОС «Windows», программа «Statistica»).

Для студентов электронной формы обучения в Академии ВЭГУ имеются:

- виртуальный аналог ПГ Психология труда и организационная психология <https://cp.insto.ru> (Платформа «1С-Битрикс: внутренний портал учебного заведения»; Корпоративная информационная система «Компас-В» на платформе «1С: Предприятие 8.2»; Программный комплекс «Автоматизированная среда аттестации АСА»; Система дистанционного обучения Moodle, «Big Blue Button», Информационная система «Антиплагиат», Система автоматизации библиотек ИРБИС64, Электронно-библиотечная система «IPRbooks», Электронно-библиотечная система «Лань», Образовательная платформа «Юрайт»).

Полный перечень материально-технического обеспечения по дисциплине указан в Справке о материально-техническом обеспечении основной профессиональной образовательной программы высшего образования.

5. Методические указания обучающемуся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

В рамках дисциплины предполагается изучение следующих разделов:

- Введение в психологию труда;
- Развитие человека в трудовой деятельности;
- Основы профессионального и личностного самоопределения;
- Организационная психология как наука;
- Психология организационного поведения.

Ключевыми понятиями раздела 1 «Введение в психологию труда» являются: психология труда, объект психологии труда, предмет психологии труда, задачи психологии труда, деятельность, труд, психофизиология труда, психогигиена труда, трудовая реабилитация, профессия, профессиографирование, профотбор, профессиограмма, психограмма, модуль профессии, модель специалиста, эргономика. Изучая раздел 1, студент познакомится с: основными целями и задачами психологии труда, категориями «деятельность» и «труд», пси-

хологическими признаками труда, взаимосвязью психологии труда с другими дисциплинами; историей зарубежной и отечественной психологии труда; методами изучения трудовой деятельности, проблемой субъективной значимости, удовлетворенности трудом и трудовой мотивации.

Ключевыми понятиями раздела 2 «Развитие человека в трудовой деятельности» являются: субъект труда, индивидуальный стиль деятельности, профессиональное самосознание, профессиональное становление, акмеология, адаптации, стресс и дистресс в труде, производственный конфликт. Изучая раздел 2, студент познакомится с: основными периодизациями развития субъекта труда, основными аспектами в формировании индивидуального стиля деятельности, проблемой развития профессионального самосознания, кризисами профессионального становления, общими представлениями о жизненных и профессиональных кризисах, проблемой профессиональных деструкций, акмеологическим подходом в исследовании развития профессионала, психологическими подходами и методами адаптации человека к профессиональной деятельности, сущностью и структурой производственного конфликта, проблемой стресса и дистресса в труде, психологией профессиональной работоспособности.

Ключевыми понятиями раздела 3 «Основы профессионального и личного самоопределения» являются: профессиональное самоопределение, профориентация, профконсультация, карьера, профессиональный выбор, активность как психологическая категория, человек как индивид, субъект деятельности, личность и индивидуальность. Изучая раздел 3, студент познакомится с: психологическими причинами возникновения профориентации, основными направлениями профориентации, сущностью и основными задачами профессионального самоопределения, проблемой профессиографирования и профотбора, типами и уровнями профессионального самоопределения, профессионально-важными качествами личности, общими и специальными способностями, особенностями практической профориентационной методики, основными стратегиями организации профориентационной помощи, активностью как системообразующим фактором в структуре интегральной индивидуальности, внутренними компромиссами на разных этапах профессионализации.

Ключевыми понятиями раздела 4 «Организационная психология как наука» являются: организация, организационная психология, организационная структура, власть, стиль руководства, авторитарный стиль руководства, демократический стиль руководства, попустительский стиль руководства, лидер, лидерство, харизма. Изучая раздел 4, студент рассмотрит этапы развития организации, типы организационного развития, методы развития организации, основные школы управления: административного управления, научного менеджмента, человеческих отношений; классификации власти, теории лидерства, современные концепции лидерства.

Ключевыми понятиями раздела 5 «Психология организационного поведения» являются: организационное поведение, организационная культура, общение, межличностные отношения, коммуникация, коммуникационный процесс, неформальные коммуникации, коммуникационная сеть. Изучая раздел 4, студент рассмотрит основные концепции организационного поведения, модели

организационного поведения, методы изучения организационного поведения, компоненты организационной культуры, содержательные характеристики организационной культуры, методы поддержания организационной культуры, функции общения в организационном поведении, типы коммуникационных сетей, коммуникационные стили.

По курсу «Психология труда и организационная психология» предусмотрено выполнение студентами различных видов самостоятельной работы. Предполагаются самостоятельные задания на изучение теоретических основ (отзывы на статьи, анализ научных и научно-методических работ). Выполнение данных заданий позволит аналитически оценить существующие проблемы и перспективы развития психологии труда и организационной психологии. А также предполагаются самостоятельные задания, как на изучение теоретических основ организационной психологии, так и вопросы и задания практического характера.

По каждому разделу предусмотрено выполнение студентами различных видов самостоятельной работы.

- самостоятельная работа во время основных аудиторных занятий (лекций, семинаров);
- самостоятельная работа под контролем преподавателя в форме плановых консультаций и творческих контактов;
- внеаудиторная самостоятельная работа при выполнении студентом домашних заданий учебного и творческого характера.

По итогам освоения дисциплины предусмотрена текущая, рубежная, промежуточная аттестация. В рамках текущей аттестации предполагается использование следующих форм оценочных средств: активность студента, участие в интерактивных формах занятий. Рубежная аттестация предусмотрена в форме письменных аттестационных работ, компьютерного тестирования в виде 3-х рубежных точек.

Для подготовки к аттестации рекомендуется:

- изучить лекционный и практический материал;
- изучить материалы, представленные по данной дисциплине в библиотеке Академии ВЭГУ или воспользоваться электронной библиотекой;
- использовать самообучающие программы;
- контролировать уровень своих знаний тестами-тренингами.

6. Особенности освоения дисциплины (модуля) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

6.1 Выбор методов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов определяются исходя из их доступности для данной категории обучающихся, определяется содержанием обучения, исходным уровнем имеющихся знаний, уровнем профессиональной подготовки педагогов, особенностями восприятия информации обучающимися. В образовательном процессе предполагается использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социальной реабилитации с целью оказания помощи в

установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата.

6.2 В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья кафедра обеспечивает:

- 1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
 - размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
 - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- 2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: – надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;
- 3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:
 - возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения, а также пребывание в указанных помещениях.

6.3 Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

6.4 Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории обучающихся	Формы предоставления
С нарушением слуха	в печатной форме; в форме электронного документа
С нарушением зрения	в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла;

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

6.5 Процедура промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку к промежуточной аттестации, а также предоставляется дополнительное время для подготовки ответа в ходе контроля текущей успеваемости и промежуточной аттестации.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю)

обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

1. инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, устно с использованием услуг сурдопереводчика);

2. доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);

3. доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов. Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

6.6 Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах, а также предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература и специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Проректор по учебно-научной и
воспитательной работе

А.О. Целищев