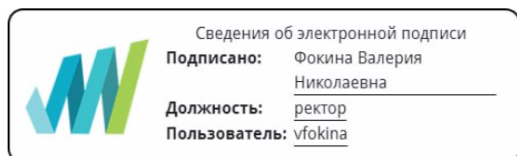


**Автономная некоммерческая организация высшего образования
"Открытый университет экономики, управления и права"
(АНО ВО ОУЭП)**

УТВЕРЖДАЮ:



«11» февраля 2022



УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор
Л.С. Иванова
«11» февраля 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине

Наименование дисциплины Б1.О.27 «Организационная психология»
Образовательная программа направления подготовки 37.03.01 «Психология»,
направленность (профиль): «Практическая психология»

Рассмотрено к утверждению на заседании кафедры
педагогике и психологии
(протокол № 18-01 от 18.01.2022г.)

Квалификация - бакалавр

Разработчик: Толкачев В.А., д.пед.н., проф.

Москва 2022

1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины - дать представление о структуре и функциях организации, деятельности руководителя по решению управленческих задач;

- изучить специфику и динамику межличностных отношений в организации, способы воздействия на людей и организации, стили руководства,
- формирование общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для осуществления эффективной организационной деятельности;
- в сжатой форме излагает прикладные проблемы организационной психологии и подходы к их решению, формирует базовые теоретические знания и представления, практические навыки и умения для дальнейшего обучения по дисциплинам специализации.

Задачи дисциплины:

- быть подготовлены к деятельности в области психологического обеспечения развития организационной структуры, развития персонала организации, социального и деятельностного развития. Они должны овладеть практическими навыками и умениями организационного консультирования. Форма проведения и содержание занятий должны максимально способствовать развитию профессионально важных качеств будущих психологов.
- уяснение принципов системного анализа трудовой деятельности сотрудников организаций разного типа и особенностей влияния психологических факторов на эффективность организационных взаимодействий;
- ознакомление с современными технологиями, процедурами и формами работы психолога с персоналом организаций, нацеленных на модернизацию труда и оптимизацию отношений в коллективе.

2 Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина «Организационная психология» относится к дисциплинам обязательной части Блока 1.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

общефессиональную компетенцию

ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

Результаты освоения дисциплины, установленные индикаторы достижения компетенций

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения
ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ОПК-8.1. Свободно ориентируется в принципах функционирования профессионального коллектива ОПК-8.2. Анализирует и оценивает социально-психологические проблемы, возникающие в организации ОПК-8.3. Имеет представления о профессиональной роли психолога в организации	Знать: <ul style="list-style-type: none">• психологическое обеспечение социального развития организации, психологическое обеспечение деятельностного развития организации, управление трудовой мотивацией• основные типы социально-психологических проблем, затрудняющих эффективное функционирование персонала современных организаций, и способы их разрешения с учетом возможностей применения в конкретных организационных условиях• психологическое обеспечение развития организационной структуры

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения
		<p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • обеспечивать психологическое сопровождение наиболее полного удовлетворения субъекта труда своей работой • осуществлять подготовку общей схемы проведения диагностико-оптимизационной работы с персоналом организаций и выбирать конкретные методические процедуры ее реализации, соответствующие специфике организационных проблем с учетом профессиональных компетенций и этических норм работы психолога в прикладных условиях • обеспечивать психологическое сопровождение карьеры сотрудников <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • методами оказания психологической помощи в создании и сохранении хорошего морально-психологического климата в организации • средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий с выходом на определение специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций • конкретными методами и формами проведения организационно-психологических исследований диагностикой и оптимизационной направленности, • методами оказания психологической помощи сотрудникам организаций

Знания, умения и навыки, приобретаемые обучающимися в результате изучения дисциплины «Организационная психология», являются необходимыми для последующего поэтапного формирования компетенций и изучения дисциплин.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды работы по дисциплине:

№ п/п	Виды учебных занятий	Всего часов по формам обучения, ак. ч			
		Очная		Очно-заочная	
		всего	в том числе	всего	в том числе
1	Контактная работа (объем работы обучающихся во взаимодействии с преподавателем) (всего)	186,2		94,2	
	<i>В том числе в форме практической подготовки</i>		6		6
1.1	занятия лекционного типа (лекции)	40		20	
1.2	занятия семинарского типа (практические)*, в том числе:	144		72	
1.2.1	семинар-дискуссия, практические занятия		88 56		16 56
	<i>в форме практической подготовки</i>		6		6
1.2.2	занятия семинарского типа: лабораторные работы (лабораторные практикумы)				
1.2.3	курсовое проектирование (выполнение курсовой работы)				
1.3	контроль промежуточной аттестации и оценивание ее результатов, в том числе:	2,2		2,2	
1.3.1	консультация групповая по подготовке к промежуточной аттестации		2		2
1.3.2	прохождение промежуточной аттестации		0,2		0,2
2	Самостоятельная работа (всего)	14		106	
2.1	работа в электронной информационно-образовательной среде с образовательными ресурсами учебной библиотеки, компьютерными средствами обучения для подготовки к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации, к курсовому проектированию (выполнению курсовых работ)	14		106	
2.2	самостоятельная работа при подготовке к промежуточной аттестации	15.8		15.8	
3	Общая трудоемкость дисциплины часы зачетные единицы форма промежуточной аттестации	216		216	
		6		6	
		экзамен			

*

Семинар – семинар-дискуссия
 ГТ - практическое занятие - глоссарный тренинг
 ТТ - практическое занятие - тест-тренинг
 ПЗТ - практическое занятие - пометовое тестирование
 ЛС - практическое занятие - логическая схема
 УД - семинар-обсуждение устного доклада
 РФ – семинар-обсуждение реферата
 Ассесмент реферата - семинар-ассесмент реферата
 ВВ - вебинар

УЭ - семинар-обсуждение устного эссе

АЛТ - практическое занятие - алгоритмический тренинг

5. Содержание дисциплины

5.1 Содержание разделов и тем

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
-------	---------------------------------	-------------------------------

1	Введение в организационную психологию	<p>История становления организационной психологии. Теории современной организации в США. Основоположник научного управления Ф.Тейлор. Принципы научного управления. Концепция бюрократической организации М.Вебера. Психология труда и индустриальная психология. Эмпирическая школа. Школа «социальных систем». Новая школа науки управления. Школа «человеческих отношений». Источники организационной психологии. Концепция «запрограммированных перемен» в организации. Признание организационной психологии. Термин «психология организации и управления».</p> <p>Развитие организационной психологии в России Исследования Александра Александровича Богданова. Тектология. Платон Михайлович Керженцев. Организационные принципы. «Научная организация труда (НОТ)». Центральный институт труда (ЦИТ). Принцип ответственной зависимости. Категориальный аппарат организационной психологии. Общие и специфические категории. Организационное развитие. Организационная культура.</p> <p>Объект, предмет и подходы исследования Объекту организационной психологии. Предметом исследования организационной психологии. Психические явления и факторы. Принцип взаимного обогащения. Организационный уровень оценки. Уровни анализа. Универсальный подход. Ситуативный подход. Релятивистский подход. Личностный подход. Парадигма. Индивидуальная цель. Общая цель.</p> <p>Принципы и методы исследования организационной психологии Принцип системности. Система. Принцип гуманизма. Принцип демократизма. Принцип справедливости. Принцип требовательности. Принцип ответственности. Методы исследования и базовые критерии оценки. Классификации методов. Операциональное определение. Базовые критерии оценки. Метод анализа документов и контент-анализ. Классификатор контент-анализа. Регистрационная карточка.</p> <p>Структурно-функциональные характеристики организации Традиционные представления об организации. Честер Барнард. Современные исследователи. Целенаправленность. Сложность организации. Формализация. Принцип единства целей. Принцип эффективности. Рациональность. Централизация. Специализация в организации. Сложность организации. Контроль. Цель открытой организации. Взаимодействие с окружающей средой. Синергизм. Динамическое равновесие. Равенство конечных результатов. Функции организации Организационно-кадровая. Учебно-воспитательная. Социально-экономическая. Исследовательско-проектная. Психолого-педагогическая. Информационно-аналитическая.</p> <p>Изменения и структура организации Цикл взаимодействия со средой. Объем контрольных функций. Факторы улучшения. Структура организации. Возможные связи между звеньями системы. Подразделение. Пирамидальная организационная структура. Пять элементов в структуре организации. Оперативное ядро. Техноструктура. Формы, методы и способы реорганизации управленческих структур. Прогнозирование организационной системы.</p> <p>Управленческие особенности различных структурных образований Классические теории организации. Структурные концепции (линейная, функциональная, линейно-функциональная, матричная, матрично-штабная). Ситуационные теории организации. Универсальные концепции. Системный подход к пониманию организации. Дивизионная (департаментная) структура. Системный подход организационной психологии Свойства организации как системы. Элементы социальной системы. Существенна или несущественна характеристика личности. Этапы оценки организации.</p> <p>Организационная власть, роль и субъект власти Партиципативное управление. Статус субъекта власти. Организационный ресурс. Эффективная организационная роль. Специалист. Интегратор. Менеджер-игрок. «Боец в джунглях». Понятие «организация». Кооптация. Этапы и фазы существования организации. Этапы (циклы) зарождения, развития, стабилизации, нарастания противоречий, разрушения и ликвидации. Положительные стороны централизации. Децентрализация. Основные фазы в развитии организации.</p> <p>Проектирование организации и самоорганизация Сущность проектирования. Группа факторов проектирования. Этапы. Организационные изменения. Реализуемость проекта. Проектирование</p>
---	---------------------------------------	--

2	Организационная власть и личность	<p>Психологический анализ причин возникновения власти Власть и организационные формы поведения. Доорганизационный период развития власти. Стадии: ранняя и поздняя. Отношение к власти. Психологический анализ причин возникновения власти. Общинная и индивидуальная цель: сущность и специфика. Общинная цель. Индивидуальная цель и ее содержание. Две проблемы психологические изучения. Представление о динамичности (изменчивости) и стабильности внутреннего устройства общины. Спорная концепция. Причины саморазрушения. Мотивационно-целевое единство. Произвольное поведение. Развитие надобщинных образований. Надобщинные структуры и отношения. Трудовой способ распределения. Роль семьи. Увеличение размеров общин. Психологическая концепция формирования надобщинных структур. Завоевание ресурса. Формы получения ресурса. Избыток ресурса. Критика экономической концепции.</p> <p>Становления первых организационных форм Организационные формы объединения людей. Насильственно-реквизиционная форма организации. Воспроизводство ресурсов и власть. Насильственно-мотивационная форма организационной власти. Мануфактурно-фабричная форма организации. Первые шаги к формированию механизмов мотивации труда. Насильственно-мотивационная форма организации труда. Оценка существующей нормы труда. Норма труда и потребления. Современный производственный. Развитие современных организационных форм. Современная организационная форма. перемещению товаров расширить ассортимент и объем производства Ф.Тейлор. Он заявил о трех базовых элементах научного управления: анализ деятельности; определение нормы труда; профотбор. базовый принцип организационных отношений экселоцентрическая организационная норма – ЭЦОН степень свободы перемещения Организационное окружение обеспечения зависимости работника Контур использования ресурса ресурсные возможности власти функции менеджмента организации Функции апекса.</p> <p>Власть и организационно-психологические проблемы Базовое противоречие и организационные проблемы. Трудовая мотивация. Организационная культура. Функции культуры. Профессионально-психологический отбор персонала. Мотивация работника. Общая характеристика средств мотивации. Организационные средства мобилизации. Дифференциация и стратификация людей. Дефекты удовлетворения потребностей. Ненасильственной средства трудовой мотивации. Проблемы мотивации персонала. Проблемы мотивации персонала и руководителя. Противоречия в анализе потребностей личности. Потребность в безопасности. Потребность в аффилиации. Самоактуализация. Потребность в уважении. Независимость и самостоятельность. Потребность во власти. Властолюбивые специалисты. Оценка мотивации работника и выбор побуждающих средств.</p> <p>Теории мотивации Теории содержания. Теории процесса. Теория А.Маслоу. Теория К.Альдерфера, Мак-Грегора и Ф.Херцберга. Фрустрационно-регрессивное измерение потребности. Теория Х – авторитарный стиль. Теория Y – демократический стиль. Соотношение мировосприятия менеджера. Мотиваторы. Теории процесса: подкрепление и ожидание. Теория подкрепления мотива (Е.Торндайк, К.Халл, Б.Скиннер, Г.Юкл, Дж. Херманн, Дж. Комаки). Теория ожидания (С.Яблонский, В. Норд, Дж.Кэмбелл, Б. Гергопулус, В.Врум и др.). Целевая теория мотивации (Э.Локе). Модификация поведения (С. Латенс, Р. Крейтнер). Результат. Ожидание. Сущность целевой теории мотивации и модификации поведения. Цель. Сопутствующие явления. Механизм целеполагания в мотивации. Мотивация, трудность и осознание. Оперант. Модификация оперантов Стратегии воздействия на работника. Методы мотивации персонала Материально стимулирование. Использование целей организации. Совершенствование нормативной базы. Перепроектирование деятельности. Ротация. Паргисипативность.</p> <p>Функция управления, собственник и продуктивность. Отделение управления от собственника. История и положительные стороны. Разделение функций и негативные характеристики. Продуктивность управления современной организацией. Трудности оценки. Критерии</p>
---	-----------------------------------	---

3	Группа и организационная культура	<p>Группа и организация Сущность понятий группа и организация в менеджменте. Задание и его специфика. Рабочий саботаж. Хоуторнский эксперимент. Содержание отдельных наблюдений: освещенность, коммуникация, сборка кабеля. Медицентрическая организационная норма. Эффект Рингельмана. Социальная лень. Эффекты групповые: «принадлежность к группе»; «синергии»; «группомыслия»; «конформизма»; «модь» (подражания); «ореола»; «группового фаворитизма»; «группового эгоизма»; «маятника»; «волны»; «пульсара»; «бумеранга»; «мы - они».</p> <p>Включение человека в организацию. Организационные отношения и включение специалиста в групповой процесс. Системообразующие факторы. Основания для классификации групп. Первичная группа. Формальная группа. Характеристика взаимосвязи структур. Командная группа. Референтная группа и ее функции.</p> <p>Процесс развития группы и организации. Стадии развития. Брожение и нормирование. Социально-психологические явления в группе. Статус и роль. Особенности связи статуса и роли. Статусная символика. Агитюд. Ролевой стереотип. Групповые ожидания. Сотрудники и защитные механизмы. Характеристика рабочей группы. Ролевые и межролевые конфликты.</p> <p>Лидерство и организация. Сущность понятия лидер и лидерство. Отличие лидера от руководителя. Власть и лидерство. Органикратический тип власти. Персонократический тип власти. Харизма. Роль и место организационного психолога. Таблица ориентации для поиска моделей лидерства. Модель Врума-Йеттона-Яго. Правила оценки.</p> <p>Организационная культура. Организационная культура: сущность и этапы становления. Уровни организационной культуры. Культурные атрибуты организации в широком смысле. Социально-психологический климат и культура. Позитивные профиль реализации культуры. Этапы развития организационной культуры. Характеристика этапа углубления. Модели развития культуры. Модель Сате и ее значение. Модель AGIL. Модель Уильяма Оучи. Культура и эффективность деятельности организации. Разновидности норм. Кодифицированные нормы. Резидуальные нормы. Санкции. Размер группы и отношения. Общение и рабочая группа. Коммуникационные сети. Лидерство и власть в организации. Классификация сторон общения. Коммуникативная, интерактивная и перцептивная сторона общения. Нисходящие и восходящие каналы информации. Локальный канал. Функции формальной стороны общения. Централизованная сеть.</p>
4	Психологическое обеспечение развития организационной структуры	<p>Проектирование организационной структуры управления. Проектирование организационных систем. Открытые и замкнутые организационные системы. Конструирование целей организации. Внешняя способность выживания. Внутренняя способность выживания. Интеграция интересов организации и сотрудников. Основные фазы в развитии организации.</p> <p>Развитие управленческих функций. Организационная эффективность и управленческие функции. Принципы и методы управления.</p>
5	Психологическое обеспечение развития персонала организации	<p>Развитие трудовых ресурсов. Анализ рынка труда и структуры занятости. Управление трудовыми ресурсами. Профессиональная ориентация. Возрастные особенности профессионального самоопределения. Профессиональная переориентация.</p> <p>Профессиональный отбор. Отбор кадров как функция управления. Методы изучения личности при отборе кадров. Управление обучением персонала. Планирование карьеры сотрудников. Методы персонального развития.</p>
6	Психологическое обеспечение социального и деятельностного развития организации	<p>Сущность социального развития. Понятие социальных изменений. Социальные изменения и социальное развитие. Социальный прогресс и регресс. Содержание социального планирования. Планирование социального развития. Стратегии социального развития.</p> <p>Социальная адаптация в коллективе. Методы социального развития. Проектирование рабочего места. Стимулирование труда. Управление трудовой мотивацией. Оптимизация условий труда. Методы деятельностного развития.</p>

5.2 Занятия лекционного и семинарского типа

5.2.1 Темы лекций

Раздел 1 «Введение в организационную психологию»

1. История становления организационной психологии
2. Развитие организационной психологии в России

Раздел 2 «Организационная власть и личность»

1. Психологический анализ причин возникновения власти
2. Становления первых организационных форм

Раздел 3 «Группа и организационная культура»

1. Группа и организация
2. Лидерство и организация

Раздел 4 «Психологическое обеспечение развития организационной структуры»

1. Проектирование организационных систем
2. Развитие управленческих функций

Раздел 5 «Психологическое обеспечение развития персонала организации»

1. Анализ рынка труда и структуры занятости
2. Профессиональный отбор

Раздел 6 «Психологическое обеспечение социального и деятельностного развития организации»

1. Социальные изменения и социальное развитие
2. Социальная адаптация в коллективе

5.2.2 Вопросы для обсуждения на семинарах и практических занятиях

Раздел 1 «Введение в организационную психологию»

1. С какими областями анализа трудовой деятельности человека непосредственно связана организационная психология?
2. Назовите основные этапы становления организационной психологии в ходе развития психологических наук о труде?
3. В чем состоит специфика организационной психологии по сравнению с психологией труда, социальной психологией, психологией менеджмента, экономической психологией?
4. Чем отличаются по содержанию такие понятия как „труд“ и „работа“, „трудовой пост“ и «профессиональная роль», „профессиональная компетентность“ и „должностные обязанности“?
5. Каким образом эти понятия соотносятся с основными уровнями анализа деятельности человека в организациях („работающий человек“, „специалист“, „служащий организации“)?
6. На чем основаны процессы регуляции в системе прав и обязанностей служащего в организации?
7. Какие основные аспекты анализа совместной трудовой деятельности доминировали в ранних теориях организаций?

Раздел 2 «Организационная власть и личность»

1. Чем обусловлено развитие организационных теорий социальной ориентации? Дайте сравнительную характеристику подходов к анализу организационных взаимодействий в рамках теорий Х-У Д. Мак-Грегора.
2. Какие принципы лежат в основе создания системных теорий организаций?
3. На чем основано описание организаций как „открытой системы“?
4. Как определяется понятие „организация“ в рамках системного подхода? Что нового это дает по сравнению с описательными трактовками организационных взаимодействий?
5. Какие аспекты выполнения совместной деятельности подчеркиваются в определениях организации, используемых в организационной психологии?
6. Каким образом могут быть выделены типы организаций по их целевой направленности?
7. В чем состоят особенности развития новых форм организаций в постиндустриальном обществе?
8. Какие основные характеристики используются в системном анализе организаций?
9. По каким основным блокам строится анализ целевой структуры организации? В чем состоит различие внешних и внутренних целей?
10. Каким образом распределение задач и функций персонала организации отражается в понятии технологии? Назовите основные типы технологий, определяющих функциональное распределение труда?
11. В чем состоят различия показателей результативности и эффективности деятельности организаций? Назовите основные критерии успешной и эффективной работы организации.
12. По каким уровням рассматриваются внутри- и межорганизационных взаимодействий в организационной психологии?
13. Охарактеризуйте тематику работ и направления психологических исследований в организационной психологии.
14. В чем состоит специфика психологического анализа деятельности, соответствующего разным уровням организационных взаимодействий.
15. Каким образом „субъективный образ“ работы связан с развитием трудовой мотивации?

16. В чем состоит специфика описательных и процессуальных моделей трудовой мотивации? Приведите примеры наиболее известных теорий.
17. В чем состоят основные проявления удовлетворенности трудом как индивидуальной, групповой и организационной характеристики?
18. Каким образом социальные и групповые ценности влияют на субъективный смысл труда и индивидуальное отношение к работе в организации?
19. В чем состоят принципиальные различия функций „руководителя“ и „лидера“ в группе/организации?
20. Какие типы направленности деятельности руководителя определяют стиль руководства?
21. Каковы основные качественные характеристики и проявления групповой сплоченности?
22. По каким основным характеристикам оценивается психологический климат в группе?

Раздел 3 «Группа и организационная культура»

1. Какие дополнительные формы стимулирования труда служащих организации способствуют ее эффективному функционированию?
2. Какие существуют определения организационной культуры? Какие факторы оказывают наиболее сильное влияние на ее формирование?
3. Какие основные стадии проходит организация в своем развитии? Что может способствовать продолжительному существованию организаций?
4. Какие способы формирования организационных ценностей используются в процессе управления организацией?
5. Какие типы исследований наиболее распространены в организационной психологии?
6. Какие источники получения информации и методы их анализа применяются в организационной психологии?
7. Чем определяется необходимость использования принципа „активного взаимодействия“ при проведении исследований непосредственно в организациях?
8. Каким образом персонал организации может быть задействован в проведении эмпирических исследований и выработки стратегий оптимизационных решений?
9. Какие этапы проведения организационных исследований включает реализация парадигмы „исследование – диагностика – консультирование/оптимизация“?
10. В чем состоит специфика различных функциональных ролей организационного психолога при выполнении эмпирических исследований и решении оптимизационных задач в организации?
11. Каково место и роль психолога в реализации оптимизационных мероприятий?
12. Какой должностной статус может иметь психолог в организации в зависимости от специфики предписываемых ему обязанностей?
13. В чем состоят противоречия должностного статуса и возможностей реализации профессиональной роли психолога в организации?
14. Каковы основные требования к уровню профессиональной подготовки и сферам компетентности организационного психолога?
15. Соблюдение каких правил „профессиональной этики“ является необходимым при работе психолога с персоналом организаций?
16. Какие формы оплаты и вознаграждения за труд используются в современных организациях?

Раздел 4 «Психологическое обеспечение развития организационной структуры»

1. Открытые и замкнутые организационные системы.
2. Конструирование целей организации.
3. Внешняя способность выживания.
4. Внутренняя способность выживания.
5. Интеграция интересов организации и сотрудников.
6. Основные фазы в развитии организации.
7. Развитие управленческих функций.
8. Организационная эффективность и управленческие функции. Принципы и методы управления.

Раздел 5 «Психологическое обеспечение развития персонала организации»

1. Анализ рынка труда и структуры занятости.
2. Управление трудовыми ресурсами.
3. Профессиональная ориентация.
4. Возрастные особенности профессионального самоопределения.
5. Профессиональная переориентация.
6. Профессиональный отбор.
7. Отбор кадров как функция управления.
8. Методы изучения личности при отборе кадров.
9. Управление обучением персонала.
10. Планирование карьеры сотрудников.
11. Методы персонального развития.

Раздел 6 «Психологическое обеспечение социального и деятельностного развития организации»

1. Понятие социальных изменений.
2. Социальные изменения и социальное развитие.
3. Социальный прогресс и регресс.
4. Содержание социального планирования.
5. Планирование социального развития.
6. Стратегии социального развития.
7. Социальная адаптация в коллективе.
8. Методы социального развития.
9. Проектирование рабочего места.
10. Стимулирование труда.
11. Управление трудовой мотивацией.
12. Оптимизация условий труда. Методы деятельностного развития.

5.3 Определение соотношения объема занятий, проведенное путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимися по очной форме

Виды контактной работы	Образовательные технологии		Контактная работа	
	Объем занятий, проводимых путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимися (ак.ч)	Объем занятий с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (ак.ч)	(всего ак.ч.)	в том числе в форме практической подготовки (ак.ч.)
1	2	3	4	5
Лекционного типа (лекции)	40	-	40	-
Семинарского типа (семинар)	88	-	88	-
Семинарского типа (практические занятия)	-	56	56	-
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-	-	6
Семинарского типа (курсовое проектирование (работа))	-	-	-	-
Семинарского типа (лабораторные работы)	-	-	-	-
Промежуточная аттестация (экзамен)	2,2	-	2,2	-
Итого	130,2	56	186,2	6

Соотношение объема занятий, проводимых путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимися по очной форме – 70 %.

5.3 Определение соотношения объема занятий, проведенное путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимися по очно-заочной форме

Виды контактной работы	Образовательные технологии		Контактная работа	
	Объем занятий, проводимых путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимися (ак.ч)	Объем занятий с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (ак.ч)	(всего ак.ч.)	в том числе в форме практической подготовки (ак.ч.)
1	2	3	4	5
Лекционного типа (лекции)	20	-	20	-
Семинарского типа (семинар)	16	-	16	-
Семинарского типа (практические занятия)	-	56	56	-
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-	-	6
Семинарского типа (курсовое проектирование (работа))	-	-	-	-
Семинарского типа (лабораторные работы)	-	-	-	-
Промежуточная аттестация (экзамен)	2,2	-	2,2	-
Итого	38,2	56	94,2	6

Соотношение объема занятий, проводимых путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимися по очно-заочной форме – 41 %.

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Методические указания для преподавателя

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы студентов, консультаций. Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес студентов к учебной деятельности и к изучению конкретной учебной дисциплины, сформировать у обучающихся ориентиры для самостоятельной работы над дисциплиной.

Основной целью практических занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов дисциплины, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов и пр.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой дополняется работой с тестирующими системами, тренинговыми программами, информационными базами, образовательным ресурсом электронной информационно-образовательной среды и сети Интернет.

6.2 Методические материалы обучающимся по дисциплине, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Методические материалы доступны на сайте «Личная студия» в разделе «Методические указания и пособия».

1. Методические указания «Введение в технологию обучения».
2. Методические указания по проведению учебного занятия «Вебинар».
3. Методические указания по проведению занятия «Семинар-обсуждение устного эссе», «Семинар-обсуждение устного доклада».
4. Методические указания по проведению занятия «Семинар – семинар-асессмент реферата».
5. Методические указания по проведению занятия «Семинар – асессмент дневника по физкультуре и спорту».
6. Методические указания по проведению занятия «Семинар – обсуждение реферата».
7. Методические указания по проведению учебного занятия с компьютерным средством обучения «Практическое занятие - тест-тренинг».
8. Методические указания по проведению учебного занятия с компьютерным средством обучения «Практическое занятие - глоссарный тренинг».
9. Методические указания по проведению занятия «Практическое занятие - поэтовое тестирование».
10. Положение о реализации электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.
11. Методические указания по проведению занятия «Практическое занятие - алгоритмический тренинг».

Указанные методические материалы для обучающихся доступны в Личной студии обучающегося, в разделе ресурсы.

6.3 Особенности реализации дисциплины в отношении лиц из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Студенты с ограниченными возможностями здоровья, в отличие от остальных студентов, имеют свои специфические особенности восприятия и переработки учебного материала.

Подбор и разработка учебных материалов должны производиться с учетом того, чтобы предоставлять этот материал в различных формах так, чтобы инвалиды с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально (например, с использованием программ-синтезаторов речи) или с помощью тифлоинформационных устройств.

Выбор средств и методов обучения осуществляется самим преподавателем. При этом в образовательном процессе рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений студентов с ограниченными возможностями здоровья с преподавателями и другими студентами, создания комфортного психологического климата в студенческой группе.

Разработка учебных материалов и организация учебного процесса проводится с учетом нормативных документов и локальных актов образовательной организации.

В соответствии с нормативными документами инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья по зрению имеют право присутствовать на занятиях вместе с ассистентом, оказывающим обучающемуся необходимую помощь; инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья по слуху имеют право на использование звукоусиливающей аппаратуры.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при прохождении государственной итоговой аттестации;

- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с экзаменатором);

- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;

- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность сдачи обучающимся инвалидом экзамена может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

- продолжительность подготовки обучающегося к ответу на экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут.

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья организация обеспечивает выполнение следующих требований при проведении аттестации:

а) для слепых:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются обучающимися с использованием клавиатуры с азбукой Брайля, либо надиктовываются ассистенту;

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются увеличенным шрифтом и/или использованием специализированным программным обеспечением Jaws;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;
 - в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:
 - имеется в наличии информационная система "Исток" для слабослышащих коллективного пользования;
 - по их желанию испытания проводятся в электронной или письменной форме;
 - г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - тестовые и тренинговые задания по текущей и промежуточной аттестации выполняются обучающимися на компьютере через сайт «Личная студия" с использованием электронного обучения, дистанционных технологий;
 - для обучения лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата используется электронный образовательный ресурс, электронная информационно-образовательная среда;
 - по их желанию испытания проводятся в устной форме.
- О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

6.4 Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста, формирование у него способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- качественное освоение теоретического материала по изучаемой дисциплине, углубление и расширение теоретических знаний с целью их применения на уровне межпредметных связей;
 - систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;
 - формирование умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;
 - развитие познавательных способностей и активности, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
 - формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие научно-исследовательских навыков;
- формирование умения решать практические задачи профессиональной деятельности, используя приобретенные знания, способности и навыки.

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса.

Самостоятельная работа предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения новых знаний, умений и навыков и его ответственность за планирование, реализацию и оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаний при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Самостоятельная работа должна:

- быть выполнена индивидуально (или являться частью коллективной работы). В случае, когда самостоятельная работа подготовлена в порядке выполнения группового задания, в работе делается соответствующая оговорка;
- представлять собой законченную разработку (этап разработки), в которой анализируются актуальные проблемы по определенной теме и ее отдельных аспектов
 - отражать необходимую и достаточную компетентность автора;
 - иметь учебную, научную и/или практическую направленность;
- быть оформлена структурно и в логической последовательности: титульный лист, оглавление, основная часть, заключение, выводы, список литературы, приложения,
- содержать краткие и четкие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов;
- соответствовать этическим нормам (правила цитирования и парафраз; ссылки на использованные библиографические источники; исключение плагиата, дублирования собственного текста и использования чужих работ).

6.4.1 Формы самостоятельной работы обучающихся по разделам дисциплины

Раздел 1 «Введение в организационную психологию»

Темы устного доклада

1. Теории современной организации в США.
2. Источники организационной психологии.
3. Развитие организационной психологии в России.
4. История становления организационной психологии.
5. Категориальный аппарат организационной психологии.
6. Объект, предмет и подходы исследования в организационной психологии.
7. Принципы исследования организационной психологии.

8. Методы исследования организационной психологии.
9. Структурно-функциональные характеристики организации.
10. Формы, методы и способы реорганизации управленческих структур.
11. Прогнозирование организационной системы.
12. Структура организации.
13. Классические теории организации.
14. Ситуационные теории организации.
15. Системный подход к пониманию организации.
16. Системный подход организационной психологии.
17. Этапы оценки организации.
18. Организационная власть, роль и субъект власти в организации.
19. Этапы и фазы существования организации.
20. Проектирование организации и самоорганизация.

Раздел 2 «Организационная власть и личность»

Темы рефератов

1. Потребности и интересы как мотивы трудовой деятельности.
2. Сравнительный анализ иерархических теорий мотивации А. Маслоу и К. Альдерфера.
3. Сравнительный анализ теорий мотивации А. Маслоу и Ф. Герцберга.
4. Сравнительный анализ теории ожидания В. Врума и теории усиления Б. Скиннера.
5. Сравнительный анализ теорий мотивации А. Маслоу и Ш. Ричи - П. Мартина.
6. Влияние стиля руководства на мотивацию персонала.
7. Мотивационный кризис персонала: причины и пути выхода.
8. Мотивация достижений и мотивация избегания неудач.
9. Анализ причин низкой мотивации персонала.
10. Методы повышения творческой активности персонала.
11. Комплексно-методический подход к мотивации персонала.
12. Адаптационно-организационный подход к мотивации персонала.
13. Метод рейтинговых шкал и его использование в практике вознаграждений.
14. Использование поощрений и наказаний для мотивации персонала.
15. Влияние партисипации на мотивацию персонала.
16. Методы диагностики особенностей мотивационно-потребностной сферы персонала.
17. Методы диагностики уровня трудовой мотивации персонала.
18. Внутренняя и внешняя мотивация персонала.
19. Мотивация просоциального поведения персонала.
20. Мотивация асоциального и девиантного поведения персонала.
21. Мотивация профессиональной деятельности.
22. Организации в постиндустриальном обществе.
23. Организационные ценности и эффективность трудового поведения.
24. Лидерство и реализация властных функций в организации.
25. Роль индивидуально-типологических особенностей руководителя и стиля управления в развитии организации.
26. Причины сопротивления персонала нововведениям в условиях высокоэффективной и низкоэффективной экономической системы.
27. Психологические способы оптимизации процесса внедрения нововведений.
28. Психологический климат в организации, управление изменениями.
29. Развитие культуры управления, стили руководства.
30. Системный подход в организационной психологии.

Раздел 3 «Группа и организационная культура»

Темы рефератов

1.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Формы стимулирования труда в организации».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания ответьте на вопрос: какие дополнительные формы стимулирования труда служащих организации способствуют ее эффективному функционированию?

Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

2.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Феномен «организационной культуры»».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания ответьте на вопросы: какие существуют определения организационной культуры? Какие факторы оказывают наиболее сильное влияние на ее формирование?

Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

3.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Значимость труда и ее отражение в индивидуальных и групповых ценностях».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания рассмотрите ценности и ценностные альтернативы, с которыми регулярно сталкиваются работники организации.

Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

4.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Развитие групп. Команды в организациях».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания рассмотрите вопросы: теоретические аспекты управленческих команд в организации, типология и факторы их формирования, оценка эффективности деятельности и роль лидеров. Различия между командой и группой, стадии их формирования. Качества, необходимые для работы с людьми.

Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

5.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Организационная культура: нормы и ценности».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания рассмотрите вопросы: сущность и роль организационной культуры. Взаимосвязь социального управления и организационной культуры. Характер личностных и производственных отношений в организации. Позитивные и негативные ценности. Отрицательные нормы организационной культуры.

Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

6.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Лидерство и реализация властных функций в организации».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания рассмотрите вопросы: понятие и психологическое обоснование феномена лидерства; отличие лидерства от управления; необходимые черты, которыми должен обладать настоящий лидер; власть и особенностее взаимосвязи с лидерством, проявление в организации; положительная и отрицательная динамика власти и лидерства;

Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

7.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Кризисы в развитии организаций».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания рассмотрите вопросы: общие и специфические, внешние и внутренние факторы рискованного развития организации; возникновение кризисов в организации; тенденции циклического развития организации; опасность и вероятность кризисов в тенденциях циклического развития организации

Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

8.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Формы оказания консультационной помощи в организациях».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания рассмотрите вопросы: понятие консультативной помощи; существующие организационные формы консультативной помощи; стратегии консультативной помощи; ведущие формы оказания консультативной помощи в организациях.

Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

9.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Концепции организационной культуры в зарубежной психологии».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания рассмотрите две основные концепции организационной культуры: феноменологическую и рационально-прагматическую, их источники и содержание, выявите их сходства и различия, укажите практическую ценность каждой концепции.

Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

10.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Источники формирования организационной культуры».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания приведите два-три исторических примера формирования яркой организационной культуры на предприятиях (отечественных или зарубежных – по Вашему выбору).

Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

11.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Методы диагностики организационной культуры».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания рассмотрите существующие методы диагностики организационной культуры с целью выбора наиболее подходящего для исследования современных российских компаний. Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

12.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Организационная культура и эффективность деятельности организации».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания рассмотрите вопросы: аналитический подход организационной культуры и ее элементы. Современная теория имиджа организации. Система методов поддержания организационной культуры, ее изменение, применение на российских предприятиях.

Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

13.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Лидерство и организация».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания рассмотрите вопросы: понятие и содержание лидерства; типология лидерства; управление лидерством в организации. Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

14.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Организационные отношения и включение специалиста в групповой процесс».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В трактовке адаптации к деятельности выделите два подхода: собственно адаптацию к условиям производственной деятельности и саму модификацию условий, как способ оптимизации и повышения эффективности деятельности. Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

15.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Процесс развития группы и организации».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания ответьте на вопросы: какие основные стадии проходит организация в своем развитии? Что может способствовать продолжительному существованию организаций?

Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

Раздел 4 «Психологическое обеспечение развития организационной структуры»

Темы устного доклада

1. Проектирование организационных систем.
2. Конструирование целей организации.
3. Внешняя и внутренняя способность выживания.
4. Интеграция интересов организации и сотрудников.
5. Основные фазы в развитии организации.
6. Развитие управленческих функций.
7. Организационная эффективность и управленческие функции.
8. Принципы управления организацией.
9. Методы управления организацией.
10. Организационная структура управления.
11. Открытые и замкнутые организационные системы.
12. Психологический анализ причин возникновения власти.
13. Социально-психологические явления в группе.

Раздел 5 «Психологическое обеспечение развития персонала организации»

Темы устного доклада

1. Анализ рынка труда и структуры занятости.
2. Способы управления трудовыми ресурсами.
3. Профессиональная ориентация личности.
4. Возрастные особенности профессионального самоопределения.
5. Профессиональная переориентация сотрудников.
6. Профессиональный отбор при приеме на работу.
7. Отбор кадров как функция управления.
8. Методы изучения личности при отборе кадров.
9. Управление обучением персонала.
10. Планирование карьеры сотрудников.
11. Методы персонального развития.

12. Личностные проблемы организационной психологии.
13. Профессионально-важные качества личности и организация.
14. Сущность управленческих способностей в психологических исследованиях.
15. Сущность понятий «лидер» и «лидерство», отличие лидера от руководителя.
16. Организационные отношения и включение специалиста в групповой процесс.
17. Методы мотивации персонала и руководителя.
18. Профессионально-психологический отбор персонала.
19. Противоречия в анализе потребностей личности.
20. Технология оценки профессионально-важных качеств личности.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Рекомендуемая литература

Основная литература

1. Лаптев Л.Г. Введение в организационную психологию. [Электронный ресурс]: рабочий учебник / Лаптев Л.Г. - 2022. - <http://library.roweb.online>
2. Лаптев Л.Г. Организационная власть и личность. [Электронный ресурс]: рабочий учебник / Лаптев Л.Г. - 2022. - <http://library.roweb.online>
3. Лаптев Л.Г. Группа и организационная культура. [Электронный ресурс]: рабочий учебник / Лаптев Л.Г. - 2022. - <http://library.roweb.online>

Дополнительная литература

1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс] : учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е.А. Афанасьева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273>

7.2. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

- <http://www.voppsy.ru/> - сайт журнала «Вопросы психологии»;
- <http://www.ipras.ru/08.shtml> - сайт Института психологии РАН, журнал «Психологический журнал»;
- <http://www.psy.msu.ru/links/index.html> - сайт психологического факультета МГУ «Психология в Интернете»;
- <http://www.psychology.ru/> - сайт «Psychology.ru» (библиотека, тесты, ссылки);
- <http://psystudy.ru/> - сайт журнала «Психологические исследования»: электронное периодическое издание;
- <http://www.mathematics.ru/>;
- <http://www.webmath.ru/>;
- <http://eqworld.ipmnet.ru/ru/library/mathematics/calculus.htm>;
- <http://www.biblioclub.ru/> Университетская библиотека. Электронная библиотека для студентов, сотрудников библиотек, специалистов-гуманитариев;
- <http://elibrary.ru/> e-Library.ru: Научная электронная библиотека;
- <http://cyberleninka.ru/> Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»;
- <http://www.benran.ru/> Библиотека по естественным наукам РАН.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины, перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине имеется следующее материально-техническое обеспечение:

- учебные аудитории для проведения учебных занятий, оборудованные учебной мебелью и оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения с возможностью подключения к сети «Интернет»;
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде.

Программное обеспечение:

Лицензионное программное обеспечение (в том числе, отечественного производства):

Операционная система Windows Professional 10

ПО браузер – приложение операционной системы, предназначенное для просмотра Web-страниц

Платформа проведения аттестационных процедур с использованием каналов связи (отечественное ПО)

Платформа проведения вебинаров (отечественное ПО)

Информационная технология. Онлайн тестирование цифровой платформы Ровеб (отечественное ПО)

Электронный информационный ресурс. Экспертный интеллектуальный информационный робот

Аттестация ассессоров (отечественное ПО)

Информационная технология. Аттестационный интеллектуальный информационный робот контроля оригинальности и профессионализма «ИИР КОП» (отечественное ПО)

Электронный информационный ресурс «Личная студия обучающегося» (отечественное ПО)

Свободно распространяемое программное обеспечение (в том числе отечественного производства):

Мой Офис Веб-редакторы <https://edit.myoffice.ru> (отечественное ПО)
ПО OpenOffice.Org Calc.
http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html
ПО OpenOffice.Org Base
http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html
ПО OpenOffice.org Impress
http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html
ПО OpenOffice.Org Writer
http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html
ПО Open Office.org Draw
http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html
ПО «Блокнот» - стандартное приложение операционной системы (MS Windows, Android и т.д.),
предназначенное для работы с текстами;
Научная электронная библиотека. <http://elibrary.ru>
Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) –
электронная библиотека по всем отраслям знаний
<http://www.iprbookshop.ru>
Современные профессиональные базы данных:
Флогистон: Психология из первых рук <http://flogiston.ru/>
Реестр профессиональных стандартов <https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/>
Реестр студентов/ординаторов/аспирантов/ассистентов-стажеров <https://www.mos.ru/karta-moskvicha/services-proverka-grazhdanina-v-reestre-studentov/>
Информационно-справочные системы:
Справочно-правовая система «Гарант»;
Справочно-правовая система «Консультант Плюс».