

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНБАССКАЯ АГРАРНАЯ АКАДЕМИЯ»

Факультет экономико-правовой
Кафедра психологии

УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор

О.А. Удалых

(подпись)

«24» апреля 2023 г.
МП



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б.1.В.3.1 «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ
ТРУДА»

Образовательная программа **Бакалавриат**

Укрупненная группа **37.00.00 Психологические науки**

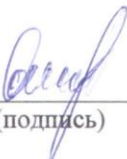
Направление подготовки **37.03.01 Психология**

Форма обучения **Заочная, очно-очная**

Квалификация выпускника **бакалавр**

Год начала подготовки: **2023**

Разработчик:
К.ф.н.


(подпись)

И.А. Емец

Рабочая программа дисциплины _____ разработана в соответствии с:

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденным приказом Минобрнауки России от 29 июля 2020 года № 839;

Рабочая программа дисциплины _____ разработана на основании учебного плана по направлению подготовки 37.03.01 Психология утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО «Донбасская аграрная академия» от 27 марта 2023 г., протокол № 4.

Рабочая программа одобрена на заседании предметно-методической комиссии кафедры психологии

Протокол № 6 от «28» марта 2023 года

Председатель ПМК


(подпись)

Л.С. Бондарь
(ФИО)

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры психологии
Протокол № 8 от «10» апреля 2023 года

Заведующий кафедрой


(подпись)

Е.Н. Рядинская
(ФИО)

Начальник учебного отдела


(подпись)

Н.В. Шевченко
(ФИО)

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ДИСЦИПЛИНЕ	4
1.1. Наименование дисциплины	4
1.2. Область применения дисциплины	4
1.3. Нормативные ссылки	4
1.4. Роль и место дисциплины в учебном процессе	4
1.5. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	6
2. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА ДИСЦИПЛИНЫ И ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА	10
2.1. Содержание учебного материала дисциплины	10
2.2. Обеспечение содержания дисциплины	16
3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	17
3.1. Тематический план изучения дисциплины	17
3.2. Темы практических/семинарских занятий и их содержание	20
3.3. Самостоятельная работа студентов	25
4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	33
4.1. Рекомендуемая литература	33
4.2. Средства обеспечения освоения дисциплины	34
4.3. Оценочные материалы (фонд оценочных средств)	35
4.4. Критерии оценки знаний, умений, навыков	35
4.5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	45
5. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	48

1. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ДИСЦИПЛИНЕ

1.1. НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Б.1.В.3.1 «Организационная психология и психология труда»

1.2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Организационная психология и психология труда» относится к обязательной части программы 37.03.01 Психология.

Изучение данной дисциплины базируется на освоении обучающимися дисциплин основной профессиональной образовательной программы бакалавриата.

1.3. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

Нормативно-правовую базу рабочей программы составляют:

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями);

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки;

Положение о рабочей программе дисциплины в ГБОУ ВО «Донбасская аграрная академия»;
другие локальные нормативные акты ГБОУ ВО «Донбасская аграрная академия».

1.4. РОЛЬ И МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

Цели освоения дисциплины: формирование у студентов компетенций в области организационной психологии в соответствии с современными научными представлениями; получение студентами углубленных знаний, умений и навыков в области теоретико-методологических и практических вопросов организационной психологии в соответствии с современными научными представлениями; формирование системы научных понятий и научно упорядоченных представлений обо всех существенных аспектах профессиональной деятельности и активности человека как субъекта труда.

В практической деятельности:

- мониторинг социально-психологических характеристик (в том числе, психологического климата), описание и анализ форм организации взаимодействий в служебных коллективах;
- организация и проведение обучающих мероприятий, направленных на эффективное функционирование коллектива;
- использование нормативно-правовых и этических знаний при осуществлении профессиональной деятельности;
- использование знаний и навыков в области диагностики и коррекции непродуктивной траты сил и проблем индивидуального подхода, мотивации и сознательности в трудовой деятельности;
- разработка профессиограмм, оценка особенностей развития и становления человека как профессионала.
- освоение методов исследования человека в трудовой деятельности и решения научно-практических задач повышения эффективности труда, сохранения здоровья и развития личности субъекта труда;

В научно-исследовательской деятельности:

- участие в проведении прикладных научных исследований в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности;
- обеспечение возможности студента самостоятельно осуществлять исследовательскую деятельность, ставить научно-исследовательские цели, использовать необходимые средства и способы их достижения, контролировать и оценивать исследовательский процесс и результаты деятельности.

В организационно-управленческой деятельности:

- организация работы коллективов исполнителей в процессе решения конкретных профессиональных задач;
- создание условий для гармоничного развития личности сотрудников организации, их самореализации на основе готовности к непрерывному профессиональному развитию.
- создание условий для успешной адаптации сотрудников к профессиональной деятельности, совладания с кризисами профессионального становления, формирования индивидуального стиля деятельности.
- организация и проведение профориентационной мероприятий

Описание дисциплины

Укрупненная группа	37.00.00 Психологические науки		
Направление подготовки / специальность	37.03.01 Психология		
Направленность программы	-		
Образовательная программа	Бакалавриат		
Квалификация	Академический бакалавр		
Дисциплина базовой / вариативной части образовательной программы	Обязательная часть		
Форма контроля	экзамен		
Показатели трудоемкости	Форма обучения		
	очная	заочная	очно-заочная
Год обучения	4	-	4
Семестр	7	-	7
Количество зачетных единиц	5	-	5
Общее количество часов	180	-	180
Количество часов, часы:			
- лекционных	30	-	6
- практических (семинарских)	36	-	4
- лабораторных	-	-	-
- контактной работы на промежуточную аттестацию	2,3	-	2,3
Контактная работа (консультации)	20		60
Курсовой проект	-		-
- самостоятельной работы	91,7	-	107,7

1.5. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК.10. Способен проводить работы с персоналом организации с целью создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса повышения эффективности деятельности персонала	ПК-10.2. Осуществляет планирование, организацию и техническую поддержку мероприятий способствующих оптимизации производственного процесса повышения эффективности деятельности персонала	Знать: отличительные особенности и типы группы команд; актуальные личностные качества, необходимые для работы в команде; особенности влияния в процессе групповой дискуссии и принятия решений. Уметь: понимать личностные, поведенческие и интерактивные особенности индивида в группе (команде). Владеть: навыками анализа согласованности действий, роли и статуса, лидерства, адаптации, межличностного поведения и др. индивидов в группе (команде).
		Знать: принципы организационного управления, модели организационной психологии. Уметь: варьировать типами организационных решений, выстраивать стратегии психологического сопровождения работников в организации. Владеть: процедурой психологического сопровождения (медиации) на всех стадиях организационного развития.

2. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА ДИСЦИПЛИНЫ И ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

В процессе освоения учебной дисциплины «Организационная психология и психология труда» используются следующие формы организации учебного процесса (образовательные технологии):

- лекции (Л)
- занятия семинарского типа (СЗ);
- самостоятельная работа студентов по выполнению различных видов работы (СР).

При проведении практических и лабораторных занятий используются мультимедийные презентации, раздаточные материалы.

В учебном процессе применяются активные и интерактивные формы проведения занятий (разбор ситуаций, дискуссия, коллоквиум), внеаудиторная самостоятельная работа, личностно-ориентированное обучение, проблемное обучение. Самостоятельная работа студентов предусматривает подготовку к практическим занятиям, подготовку конспектов по отдельным вопросам изучаемых тем, изучение учебной и методической литературы, научных статей, подготовку и защиту результатов собственных научных исследований.

2.1. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА ДИСЦИПЛИНЫ

№ Темы	Разделы модуля / темы	Содержание темы в дидактических единицах	Формы организации учебного процесса
Содержательный модуль 1. Введение в организационную психологию.			
1.1	Принципы и функции организации	. Организационная психология в системе наук (общая психология, социальная психология; организационное развитие как прикладная область социальной психологии; менеджмент; социология, политология; антропология). Уровни анализа в исследовании организационных процессов (организация; группа; индивид). Основные принципы организации. Функции организации.	Л, СЗ, СР
1.2	Модели организационной психологии.	Доктрина научного управления, или научной организации труда (Ф.У.Тейлор, М.Фоллет, Г.Эмерсон). Доктрина человеческих отношений (Э. Мейо, Д. Мак-Грегор, Ф.Херцберг, А.П.Слоун). Концепция психологического сопровождения деятельности профессионала Г.С. Никифорова. Личностно-адаптационные ресурсы работника. Модель ресурсов и требований работы Шауфелли – Беккера. Стрессменеджмент и таймменеджмент в организации.	Л, СЗ, СР
1.3	Организационное поведение и организационная культура.	Организационное поведение и взаимодействие. Социально – психологическая природа установок сотрудников организации. Формирование установок сотрудников организации (внешние факторы: организационная среда, культура, модель управления; внутренние факторы: потребности, установки, мотивы, ценности). Основные типы профессиональной культуры кадрового менеджмента по Д. Коулу: бюрократическая организационная культура, органическая организационная культура, предпринимательская организационная культура и партиципативная организационная культура. Понятие организационной культуры в отечественной (Базаров Т.Ю., В.Р. Веснин, Л.Н. Аксеновская, Виханский О.С.) и зарубежной психологии (Э. Шейн, Г.Хофстеде, Оучи У). СПК – как важный элемент корпоративной культуры организации.	Л, СЗ, СР
1.4	Коммуникации и конфликты в организации.	Социально – психологические особенности организационных коммуникаций. Виды и каналы организационных коммуникаций (вертикальные горизонтальные; нисходящие, восходящие интерактивные; формальные и неформальные; управляемые и неуправляемые). Этапы обмена информацией в организации Критерии эффективности коммуникативных сетей и процессов. Конфликты в организации: методы их урегулирования и профилактики. Коммуникативные нарушения в конфликте и механизмы неосознаваемой психологической защиты. Ассертивное поведение в конфликтных ситуациях организационного взаимодействия. Методы управления организационными конфликтами (переговоры; корпоративное проектирование: коллективный мозговой штурм, конфликтологическая экспертиза; медиация).	Л, СЗ, СР
1.5	Доверие и лидерство в организации.	Концепция доверия и концепция лидерства. Формы доверия в организации. Процесс установления доверительных отношений в организации. Формальный и неформальный лидер в организации. Харизматичный лидер. Лидерство и власть.	Л, СЗ, СР
1.6	Собеседование и подбор персонала в	Процедура собеседования. Концепция психологического сопровождения деятельности профессионала Г.С. Никифорова.	Л, СЗ, СР

	организации	Личностно-адаптационные ресурсы работника. Модель ресурсов и требований работы Шауфелли – Беккера. Создание системы подбора и аттестации, ее назначение. Периодичность проведения аттестации. Этапы подбора и аттестационной процедуры. Работа с резервом и планирование карьеры. Обучение персонала как технология развития кадрового потенциала организации.	
Содержательный модуль 2. Психология труда.			
2.1	Отрасли и методы и психологии труда.	Психология труда как область знаний о труде и трудящихся, изучающая условия и разрабатывающая пути решения практических функционирования человека как субъекта труда. Предмет и основные задачи психологии труда. Смежные области психологического междисциплинарного научного знания о человеке и труде (инженерная психология, эргономика, психофизиология труда, физиология труда, профессиональная гигиена, психология управления). Методы психологии труда. Незэкспериментальные методы. Анализ рабочих документов. Внешнее (непосредственное) наблюдение; дополнительные приемы и методы внешнего наблюдения: фотография рабочего дня, хронометраж, анализ продуктов трудовой деятельности. Самонаблюдение (внутреннее). Формы самонаблюдения в психологии труда: самоотчет профессионала и включенное наблюдение (трудовой метод). Опросные методы. Устный опрос (беседа, интервью), письменный опрос (анкетирование). Метод экспертной оценки и его разновидности: метод обобщения независимых характеристик, метод критических инцидентов. Метод анамнеза. Экспериментальные методы. Лабораторный и естественный эксперимент в психологии труда. Тесты в психологии труда. Метод профессиографии.	Л, СЗ, СР
2.2	Культурно-исторические основы психологии труда.	Становление и развитие психологии труда за рубежом. (Дж. Муни, Л. Гьюлик, Э. Брег, Х. Эмерсон, Ф. и Л. Гилбрет, Г. Мюнстенберг и его психотехника), японская школа. Психология труда в России XX-XI века (И.М. Сеченов, А.К. Гастев, Г.И. Челпанов, И.Н. Шпильрейн, Е.А. Климов, А.А. Крылов, Б.Ф. Ломов, Ю.В. Котелова)	Л, СЗ, СР
2.3	Профессия как система социальных отношений.	Понятие субъекта труда, уровни и цели его изучения в психологии труда. Трудовой пост, рабочее место. Классификации профессий. Определение и классификация профессий по Е.А. Климову. Особенности деятельности в системе «человек-техника». Особенности деятельности в системе «человек-природа». Особенности деятельности в системе «человек-знак». Особенности деятельности в системе «человек - художественный образ». Особенности деятельности в системе «человек-человек».	Л, СЗ, СР
2.4	Профессиональное становление личности.	Стадии развития человека как субъекта труда в онтогенезе. Этапы становления профессионала в цикле профессионализации (Е.А. Климов). Стадии профессионализации личности. Кризисы профессионального становления (Э.Ф. Зеер, Н.С. Пряжников и Е.Ю. Пряжникова). Психологические механизмы адаптации человека к деятельности в организации. Теории единства профессионального и жизненного, личностного самоопределения. Концепция Д. Сьюпера. Профессиональная пригодность и пути адаптации человека к требованиям профессии. Когнитивные стили. Индивидуальный стиль деятельности. Классификация стилей в контексте «стилевого цикла». Четыре группы стилей. Уровни психологической поддержки субъекта труда.	Л, СЗ, СР
2.5	Профессиографическое изучение профессий.	Понятие профессиографии, системный подход в изучении профессий, методы психологического изучения профессий. Типы профессиограмм по Е. М. Ивановой. Основные подходы к содержанию и структуре профессиограмм по А. К. Марковой. Системный подход в изучении профессий. Психограмма. Подходы к выявлению ПВК. Профессионально значимые качества и их динамика: индивидуально-типические свойства, сенсорные свойства, аттенционные свойства, психомоторные свойства, мнемические свойства, имажинативные свойства, мыслительные свойства, волевые свойства. Психологические и психофизиологические основы профессиональной пригодности. Структура профессиональной пригодности человека. Ступени, градации профпригодности. Проблема	

		несоответствия. Общая характеристика возможных нежелательных ходов профессионального развития. Профессиональные деформации личности.	
2.6	Роль и место функционального состояния в деятельности.	Понятие психического состояния. Виды психических состояний. Состояние утомления. Состояние монотонности. Эмоциональное напряжение. Состояние психологической готовности к деятельности. Условия труда и психические состояния. Методы оценки психических состояний. Виды работоспособности по Медведеву, Парачеву. Стадии, периоды работоспособности. Виды ФС. Методы оценки ФС Профессиональный стресс и синдром эмоционального выгорания	Л, СЗ, СР
2.7	Мотивы и отношение личности к труду	Концепции трудовой мотивации (содержательные и процессуальные), их значение для практики управления персоналом. Методы диагностики ценностно-мотивационных образований субъекта труда. Мотивация как управленческая функция и главная задача психологии труда. Удовлетворенность трудом и ее связь с мотивацией. Подходы к пониманию трудовой мотивации (Ф. Тейлор, Г. Мюнстерберг, Б. Скиннер, А. Маслоу, К. Роджерс, В. Шутц, Д. Макклеланд, М. Герцберг, У. Вар, Д. Хакмен, Г. Олдхэм, К. Альдерфер, Дж. Аткинсона, Дж. С. Адамс, Л. Портер, Э. Лоулер, М. Чиксентмихайи, Х. Хекхаузен)	Л, СЗ, СР
2.8	Профессиональная ориентация, профессиональное обучение и профессиональный отбор.	Понятия: профориентация и профконсультация, профессиональное обучение, профессиональное и личностное самоопределение, карьера и профессиональный выбор. Профессиональное самоопределение как поиск смысла в трудовой деятельности. Типы и уровни профессионального самоопределения. Различия основных типов самоопределения: профессиональное, жизненное и личностное. Основные методы профориентации: информационно-справочные, просветительские методы, методы профессиональной психодиагностики, методы морально-эмоциональной поддержки клиентов, методы оказания помощи в конкретном выборе и принятии решения. Профессиональный отбор и аттестация как элемент управления персоналом.	Л, СЗ, СР
2.9	Современные технологии оценки персонала.	Методы профессиональной психодиагностики. Подходы к формированию набора (батареи) тестов, соответствующего основным компетенциям сотрудника. Содержательный аспект оценки. Компетенции и компетентность. Четыре вида профессиональной компетентности по А. К. Марковой. Типичные ошибки при оценке кандидатов по Н.С. Пряжникову. Методы оценки профессиональной эффективности. Метод экспертизы в оценке профессиональной успешности. Метод «Поведенческие рейтинговые шкалы». Метод «Управление по целям». Метод «360 градусов». Метод «Ассесмент-центр»	Л, СЗ, СР

СР – самостоятельная работа студента;

СЗ – практическое занятие;

Л – лекции

2.2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№ Темы	Наименование темы	Литература
1.1	Принципы и функции организации	О.1. О.2. О.3. Д.1. П.1. П.2. П.3 П.4. П.5.
1.2	Модели организационной психологии.	О.1. О.2. О.3. Д.1. П.1. П.2. П.3 П.4. П.5.
1.3	Организационное поведение и организационная культура.	О.1. О.2. О.3. Д.1. П.1. П.2. П.3 П.4. П.5.
1.4	Коммуникации и конфликты в организации.	О.1. О.2. О.3. Д.1. П.1. П.2. П.3 П.4. П.5.
1.5	Доверие и лидерство в организации.	О.1. О.2. О.3. Д.1. П.1. П.2. П.3 П.4. П.5.
1.6	Собеседование и подбор персонала в организации	О.1. О.2. О.3. Д.1. П.1. П.2. П.3 П.4. П.5.
2.1	Отрасли и методы и психологии труда.	О.5. Д.2. П.1. П.2. П.3 П.4. П.5.

2.2	Культурно-исторические основы психологии труда.	О.5. Д.2. П.1. П.2. П.3 П.4. П.5.
2.3	Профессия как система социальных отношений.	О.5. Д.2. П.1. П.2. П.3 П.4. П.5.
2.4	Профессиональное становление личности.	О.5. Д.2. П.1. П.2. П.3 П.4. П.5.
2.5	Профессиографическое изучение профессий.	О.5. Д.2. П.1. П.2. П.3 П.4. П.5.
2.6	Роль и место функционального состояния в деятельности.	О.5. Д.2. П.1. П.2. П.3 П.4. П.5.
2.7	Мотивы и отношение личности к труду	О.5. Д.2. П.1. П.2. П.3 П.4. П.5.
2.8	Профессиональная ориентация, профессиональное обучение и профессиональный отбор.	О.1. О.2. О.3. Д.1. П.1. П.2. П.3 П.4. П.5.
2.9	Современные технологии оценки персонала.	О.1. О.2. О.3. Д.1. П.1. П.2. П.3 П.4. П.5.

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

	Количество часов											
	очная форма						Очно-заочная форма					
	все го	в том числе					вс его	в том числе				
1	2	лек	пр	лаб	контр	ср	8	лек	пр	лаб	кон тр	ср
Содержательный модуль 1. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ.												
Принципы и функции организации	10	2	2	н/п	н/п	6	14	0,4	0,2	н/п	н/п	8
Модели организационной психологии.	10	2	2	н/п	н/п	6	12	0,4	0,2	н/п	н/п	8
Организационное поведение и организационная культура.	10	2	2	н/п	н/п	6	12	0,4	0,2	н/п	н/п	8
Коммуникации и конфликты в организации.	10	2	2	н/п	н/п	6	12	0,4	0,2	н/п	н/п	8
Доверие и лидерство в организации.	10	2	2	н/п	н/п	6	12	0,4	0,2	н/п	н/п	8
Собеседование и подбор персонала в организации	10	2	2	н/п	н/п	6	12	0,4	0,2	н/п	н/п	8
Содержательный модуль 2. ЭТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ.												
Отрасли и методы психологии труда.	9	2	2	н/п	н/п	5	12	0,4	0,2	н/п	н/п	8
Культурно-исторические основы психологии труда.	9	2	2	н/п	н/п	5	12	0,4	0,2	н/п	н/п	8
Профессия как система социальных отношений.	9	2	2	н/п	н/п	5	12	0,4	0,2	н/п	н/п	8
Профессиональное становление личности.	9	2	2	н/п	н/п	5	12	0,4	0,2	н/п	н/п	8
Профессиографическое изучение профессий.	12	2	2	н/п	н/п	7	11	0,4	0,2	н/п	н/п	7
Роль и место функционального состояния в деятельности.	12	2	2	н/п	н/п	7	11	0,4	0,2	н/п	н/п	7
Мотивы и отношение личности к труду	12	2	4	н/п	н/п	7	11	0,4	0,2	н/п	н/п	7
Профессиональная ориентация, профессиональное обучение и профессиональный отбор.	12	2	4	н/п	н/п	7	11	0,4	0,2	н/п	н/п	7
Современные технологии оценки персонала.	12	2	4	н/п	н/п	7,7	12,7	0,4	0,2	н/п	н/п	6,7
Курсовая работа (проект)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Контактная работа (консультации)	20	-	-	-	20	-	60	-	-	-	60	-
Контактная работа на промежуточную аттестацию	2,3	-	-	-	2,3	-	2,3	-	-	-	2,3	-
Всего часов	180	30	36	н/п	22,3	91,7	180	6	4	н/п	62,3	107,7

3.2. ТЕМЫ ПРАКТИЧЕСКИХ/СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ И ИХ СОДЕРЖАНИЕ

На практических занятиях студент, используя теоретические материалы (лекции, практикум, учебники) выполняет задания в индивидуальной рабочей тетради.

№	Тема занятия	Вид занятия	Форма / Методы интерактивного обучения
1	Доверие и лидерство в организации	Практическое занятие	Тренинг
2	Коммуникации и конфликты в организации	Практическое занятие	Тренинг
3	Собеседование и подбор персонала в организации	Практическое занятие	Мастер-класс

3.3. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ

Самостоятельная работа студентов по изучению дисциплины «Организационная психология и психология труда» предусматривает выполнение коллективных и индивидуальных заданий.

Коллективные задания для самостоятельной работы выполняются всеми студентами и предусматривают обобщение учебного материала по отдельным вопросам курса (по отдельным темам) в виде опорного конспекта. Выполнение этих заданий контролируется преподавателем во время проведения практических и семинарских занятий путем тестирования, участия в дискуссии, выполнения ситуационных заданий и тому подобное, а также при проведении текущего контроля знаний по дисциплине.

Самостоятельная внеаудиторная работа студента предусматривает выполнение индивидуальных заданий – проработка периодических изданий, обработка законодательной и нормативной базы, работа со статистическими материалами, самотестирование, подготовка реферата с его следующей презентацией в аудитории.

В случае необходимости студенты могут обращаться за консультацией преподавателя согласно графика консультаций, утвержденного кафедрой.

3.3.1. Тематика самостоятельной работы для коллективной проработки

№ п/п	Наименование темы
1.	Принципы и функции организации
2.	Модели организационной психологии
3.	Организационное поведение и организационная культура
4.	Коммуникации и конфликты в организации
5.	Доверие и лидерство в организации
6.	Собеседование и подбор персонала в организации
7.	Отрасли и методы психологии труда.
8.	Культурно-исторические основы психологии труда.
9.	Профессия как система социальных отношений.
10.	Профессиональное становление личности.

11.	Профессиографическое изучение профессий.
12.	Роль и место функционального состояния в деятельности.
13.	Мотивы и отношение личности к труду.
14.	Профессиональная ориентация, профессиональное обучение и профессиональный отбор
15.	Современные технологии оценки персонала

3.3.2. Виды самостоятельной работы

Тематический план изучения дисциплины

	Количество часов											
	очная форма						очно-заочная форма					
	Всего ср	в том числе					Всего ср	в том числе				
		чт	чдл	пд	пспл	рз		чт	чдл	пд	пспл	рз
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Раздел 1. Процесс принятия решений												
Принципы и функции организации	6	2	1	1	1	1	6	4	-	3	4	-
Модели организационной психологии	6	2	1	1	1	1	8	4	-	3	4	-
Организационное поведение и организационная культура	6	2	1	1	1	1	6	4	-	3	3	-
Коммуникации и конфликты в организации	6	2	1	1	1	1	8	4	-	3	3	-
Доверие и лидерство в организации	6	2	1	1	1	1	2	4	-	3	3	-
Собеседование и подбор персонала в организации	6	2	1	1	1	1	6	4	-	3	3	-
Отрасли и методы психологии труда.	5	1	1	1	1	1	8	4	-	3	3	-
Культурно-исторические основы психологии труда.	5	1	1	1	1	1	4,7	4	-	3	3	-
Профессия как система социальных отношений.	5	1	1	1	1	1	10	4	-	3	3	-
Профессиональное становление личности.	5	1	1	1	1	1	8	4	-	3	3	-
Профессиографическое изучение профессий.	7	2	2	1	1	1	10	4	-	3	3	-
Роль и место функционального состояния в деятельности.	7	2	2	1	1	1	8	4	-	3	3	-
Мотивы и отношение личности к труду.	7	2	2	1	1	1	6	4	-	3	3	-

Профессиональная ориентация, профессиональное обучение и профессиональный отбор	7	2	2	1	1	1	10	4	-	3	3	-
Современные технологии оценки персонала	7,7	2,7	2	1	1	1	5	4	-	3	3	-
Всего часов	91,7	26,7	20	15	15	15	107,7	35	-	36,7	235	-

Чт – чтение текстов учебников, учебного материала;

Чдл – чтение дополнительной литературы;

Пд – подготовка доклада;

Пспл – подготовка к выступлению на семинаре, к практическим и лабораторным занятиям;

Рз – решение ситуационных профессиональных задач.

3.3.2. Контрольные вопросы для самоподготовки к экзамену

Модуль 1. Организационная психология.

1. Чем характеризуется предмет организационной психологии?
2. Какие выделяют функции организационной психологии?
3. Какие методы изучения психологических феноменов в организационном поведении являются наиболее перспективны?
4. Какова роль дискурсивного воздействия в организационной коммуникации?
5. Каковы особенности стимулирования профессиональной активности сотрудников организации?

Проектное задание:

Модуль 1. Организационная психология.

1. Урегулирования межличностных и групповых конфликтов.

Проанализировать особенности медиации:

- а) в урегулировании трудовых конфликтов;
- б) в урегулировании инновационных конфликтов

Описание задания: студенты путём переговоров разбиваются на группы по интересам, в соответствии с которыми выбирают один из предложенных вариантов задания. Затем распределяют роли в команде и объём работы по проекту. Используя Интернет-технологии, организуют дискуссии в социальных сетях с целью взаимодействия и обсуждения вопросов по презентации проекта. В ходе выполнения задания студенты готовят примеры из практики, ссылки на реальный опыт авторитетных медиаторов, конкретные ситуации, описанные на соответствующих сайтах и обсуждаемые на профессиональных форумах. После сбора материала студенты должны предоставить преподавателю письменный отчет, содержащий:

1. Психологическое описание типа конфликта и конфликтологическую карту.
2. Программу урегулирования конфликтного взаимодействия в конкретной группе или диаде.

Модуль 2. Психология труда.

1. Каково место психологии труда в современном психологическом знании?
2. Опишите возможности и ограничения трудового метода.
3. Каковы сферы применения различных видов профессиограмм?
4. Как влияют условия труда на психическое состояние субъекта труда? Опишите закономерности.
5. В чем состоит специфика мотивации достижения и мотивации самоактуализации?
6. Опишите основные принципы психология безопасности в труде.
7. В чем состоит суть психоаналитических теорий профессионального развития.
8. В чем состоит суть теории решений в проф. развитии?
9. Опишите особенности деятельности в системах «человек-техника», «человек-природа», «человек-знак», «человек - художественный образ», «человек-человек» и проведите

сравнительный анализ на примерах.

10. Какие выделяют уровни психологической поддержки субъекта труда и в чем их суть? В чем особенности профессионального обучения 21 века? Как оно изменилось за последние 50 лет?
11. В чем специфика обучения взрослых людей?
12. Опишите возможности метода экспертизы в области профессионального отбора. Опишите возможности и ограничения метода «Ассесмент-центр»

Презентация.

1. Функции и задачи психолога на предприятии.
2. Работоспособность человека.
3. Психологический анализ профессиональной деятельности.
4. Способности (общие, специальные) и профессиональная успешность специалиста.
5. Профессионально значимые качества личности и их динамика.
6. Индивидуальный стиль деятельности.
7. Развитие человека как субъекта профессиональной деятельности.
8. Профессиональная пригодность специалиста.
9. Психологические основы профессионального отбора сотрудников.
10. Профессиональное обучение и повышение квалификации сотрудников.
11. Профессиональная мотивация (обзор теорий).
12. Современные методы стимулирования персонала.
13. Психические состояния в трудовой деятельности, их классификация.
14. Состояние утомления в различных видах деятельности (на примере одного вида деятельности).
15. Состояние монотонности в различных видах деятельности (на примере одного вида деятельности).
16. Эмоциональное напряжение в различных видах деятельности (на примере одного вида деятельности).
17. Состояние психологической готовности к деятельности (на примере одного вида деятельности).
18. Профессиональный стресс (на примере одной из систем «человек-человек», «человек-машина», «человек-компьютер», «человек-знак», «человек-природа»).
19. Профилактика профессионального стресса.
20. Профессиональная адаптация молодых специалистов.

Практическая работа –проект.

В рамках практической работы- проекта студенты в процессе освоения дисциплины отрабатывают полученные знания и навыки через решение поставленных задач:

- Изучить и овладеть технологиями тестирования
- Изучить и практически применить схему описания профессиональной деятельности: составить профессиограмму к одной из перечисленных в задании профессий
- Изучение и овладение методикой экспертного выявления профессионально важных качеств
- Изучение и овладение технологиями кадрового менеджмента: проведение проективного интервью на выявление ведущих мотиваторов.

4.УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1.1. Основная литература:

№	Наименование основной литературы	Кол-во экземпляров в библиотеке ДОНАГРА	Наличие электронной версии на учебно-методическом портале
О.1.	Свеницкий А.Л. Организационная психология: учебник для вузов. – М.: Юрайт, 2019. – 504 с. [Электронный ресурс]: https://biblio-online.ru/book/organizacionnaya-psihologiya-425235].		+
О.2.	Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства. Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальности "Психология"- М.: Академия, 2001. - 480 http://ipkfp.nspu.ru/file.php/1/Prjazhnikov_P.S. -		+
О.3.	Пырьев, Е.А. Психология труда : учебное пособие / Е.А. Пырьев. – Москва ; Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 458 с. https://rucont.ru/file.ashx?guid=307ce21e-f0fe-435d-8abc-fde2e5876dda		+
О.4.	Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии : сборник научных трудов / ответственные редакторы Л. Г. Дикая [и др.]. — Москва : Институт психологии РАН, 2015. — 712 с. https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430628		+
О.5.	Щербатых Ю. В. Психология труда и кадрового менеджмента в схемах и таблицах. Справочное пособие для использования в процессе профессиональной подготовки студентов - 2-е изд., стер. - Москва: КноРус, 2014. - 248 с. https://iknigi.net/avtor-yuriy-scherbatyh/128464-psihologiya-truda-i-kadrovogo-menedzhmenta-v-shemah-i-tablicah-yuriy-scherbatyh/read/page-1.html		+
Всего наименований: 5 шт.		печатных экземпляров	5 электронных ресурсов

4.1.2. Дополнительная литература

№	Наименование дополнительной литературы	Кол-во экземпляров в библиотеке ДОНАГРА	Наличие электронной версии на учебно-методическом портале
Д.1	Мандель Б. Р. Современная организационная психология. Модульный курс / Б.Р. Мандель - М. Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 446 с. https://klex.ru/v64		+
Д.2	Рогова Е.И. Организационная психология. 3-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для академического бакалавриата - М.:		+

	Издательство Юрайт, 2019. - 510 с https://urait.ru/bcode/431983		
Д.3	Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология. 2-е изд., испр. и доп. Учебное пособие для академического бакалавриата - М.: Издательство Юрайт, 2019. https://docs.yandex.ru/docs/view?url=ya-browser%3A%2F%2F4DT1uXEPPrJRXlUfoewruEOJpsJPW-qk5fvLDGt6ryxzY0L_Kkudos0liFcwKQN-gzrFT_N7QVQLOG4-n1aMF5YMUkn2Hxnc_KJwCm1i-oe_uL7IPg1Yhl1vyV3x1D-v4YD9A4AQ3p_C9kxfo6_1fg%3D%3D%3Fsign%3DT05Wd528Y18cR-54R80jNFpT2O8d3rmOF3GnWRzmBj8%3D&name=Orgsozsih.doc&nosw=1		+
Всего наименований: 3 шт.		0 печатных экземпляров	3 электронных ресурсов

4.1.4. Перечень профессиональных баз данных

Наименование ресурса	Режим доступа
Scopus - база данных рефератов и цитирования	https://www.scopus.com/
Web of Science - международная база данных	http://login.webofknowledge.com/

4.1.5. Перечень информационных справочных систем

Наименование ресурса	Режим доступа
Библиотека диссертаций и авторефератов России	http://www.dslib.net/
Университетская библиотека ONLINE	http://biblioclub.ru/
Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	http://elibrary.ru/
«Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА»	https://cyberleninka.ru/
«Единое окно доступа к информационным ресурсам»	http://window.edu.ru/
«BOOKAP - Библиотека психологической литературы»	https://bookap.info/
«Ex Libris - Избранные публикации по психологии»	https://www.psychology-online.net/310/
«Электронная библиотека Koob.ru = Куб»	http://www.koob.ru/
«Портал психологических изданий Psyjournals.ru»	https://psyjournals.ru/
«Библиотека на ГП.ру-портале»	http://www.e-psy.ru/html/archive/

4.2. СРЕДСТВА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические указания:

№	Наименование методических разработок
М.1.	Литвинова Р.М. Методические рекомендации по проведению семинарских и практических занятий по курсу «Организационная психология и психология труда» (Направление подготовки: 37.03.01 Психология) Р.М.Литвинова – Макеевка, ДОНАГРА, 2022 г. – 30 с. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: внутренний учебно-информационный портал ДОНАГРА
М.2.	Литвинова Р.М. Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы по курсу «Организационная психология и психология труда» (Направление подготовки: 37.03.01 Психология) / Р.М.Литвинова. – Макеевка, ДОНАГРА, 2022 г. – 20 с. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: внутренний учебно-информационный портал ДОНАГРА

2. Материалы по видам занятий.

3. Программное обеспечение современных информационно-коммуникационных технологий (по видам занятий).

4.3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ)

Фонд оценочных средств по дисциплине «Организационная психология и психология труда» разработан в соответствии с Положением о фонде оценочных средств в Государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Донбасская аграрная академия» и является неотъемлемой частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования.

4.4. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ

Критерии оценки формируются исходя из требований Положения о порядке организации и проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры.

В процессе текущего и промежуточного контроля оценивается уровень освоения компетенций, формируемых дисциплиной, согласно этапам освоения дисциплины.

4.4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции / индикатор достижения компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	Наименование индикатора достижения компетенции	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
			I этап Знать	II этап Уметь	III этап Навык и (или) опыт деятельности
ПК-10 / ПК-10.2.	Способен проводить работы с персоналом организации с целью создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса, повышения эффективности деятельности персонала.	Знает базовые принципы создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса, повышения эффективности деятельности персонала.	базовые принципы создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса, повышения эффективности деятельности персонала.	уметь определять базовые принципы создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса, повышения эффективности деятельности персонала.	Владеть навыками применения базовых принципов создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса, повышения эффективности деятельности персонала.
ПК-10 / ПК-10.2.	Способен проводить работы с персоналом организации с целью создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса, повышения эффективности деятельности персонала.	Умеет использовать методы сбора и обработки психодиагностических данных для анализа состояния психологического климата, выявления проблем и определения возможностей оптимизации.	как использовать методы сбора и обработки психодиагностических данных для анализа состояния психологического климата, выявления проблем и определения возможностей оптимизации.	уметь использовать методы сбора и обработки психодиагностических данных для анализа состояния психологического климата, выявления проблем и определения возможностей оптимизации.	использовать методы сбора и обработки психодиагностических данных для анализа состояния психологического климата, выявления проблем и определения возможностей оптимизации.

4.4.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Описание шкалы оценивания сформированности компетенций

Компетенции на различных этапах их формирования оцениваются в форме экзамена.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Результат обучения по дисциплине	Критерии и показатели оценивания результатов обучения				
	неудовлетворительно		удовлетворительно	хорошо	отлично
I этап	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные и систематические знания
II этап	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные и систематические знания
III этап	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные и систематические знания

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

Оценка знаний, умений, навыка и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль проводится в течение семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, формирования умений, навыков и (или) опыта деятельности, своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке, а также для совершенствования методики обучения, организации учебной работы и оказания обучающимся индивидуальной помощи.

К текущему контролю относятся проверка знаний, умений, навыков обучающихся:

- на занятиях (опрос, тестирование (письменное или компьютерное), ответы (письменные или устные) на теоретические вопросы, выполнение заданий на практическом занятии, выполнение контрольных работ);
- по результатам выполнения индивидуальных заданий;
- по результатам проверки качества конспектов лекций, рабочих тетрадей и иных материалов;
- по результатам отчета обучающихся в ходе индивидуальной консультации преподавателя, проводимой в часы самостоятельной работы, по имеющимся задолженностям.

На первых занятиях преподаватель выдает студентам график контрольных мероприятий текущего контроля.

ГРАФИК контрольных мероприятий текущего контроля по дисциплине

№ и наименование темы контрольного мероприятия	Формируемая компетенция	Индикатор достижения компетенции	Этап формирования компетенции	Форма контрольного мероприятия (тест, контрольная работа, устный опрос, коллоквиум, деловая игра и т.п.)	Месяц проведения контрольного мероприятия Очная форма / Очно-заочная
Раздел 1. Организационная психология.	ПК-10	ПК-10.2	I этап II этап III этап	Устный опрос, презентация, тестирование, представление и защита доклада (реферата)	В течение семестра
Раздел 2 Психология труда	ПК-10	ПК-10.2	I этап II этап III этап	Устный опрос, презентация, тестирование, представление и защита доклада (реферата)	В течение семестра

Устный опрос – наиболее распространенный метод контроля знаний студентов, предусматривающий уровень овладения компетенциями, в т. ч. полноту знаний теоретического контролируемого материала.

При устном опросе устанавливается непосредственный контакт между преподавателем и студентом, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных особенностей усвоения студентами учебного материала.

Устный опрос по дисциплине проводится на основании самостоятельной работы

студента по каждому разделу. Вопросы представлены в планах лекций по дисциплине.

Различают фронтальный, индивидуальный и комбинированный опрос. Фронтальный опрос проводится в форме беседы преподавателя с группой. Он органически сочетается с повторением пройденного, являясь средством для закрепления знаний и умений. Его достоинство в том, что в активную умственную работу можно вовлечь всех студентов группы. Для этого вопросы должны допускать краткую форму ответа, быть лаконичными, логически увязанными друг с другом, даны в такой последовательности, чтобы ответы студентов в совокупности могли раскрыть содержание раздела, темы. С помощью фронтального опроса преподаватель имеет возможность проверить выполнение студентами домашнего задания, выяснить готовность группы к изучению нового материала, определить сформированность основных понятий, усвоение нового учебного материала, который только что был разобран на занятии. Целесообразно использовать фронтальный опрос также перед проведением практических работ, так как он позволяет проверить подготовленность студентов к их выполнению.

Вопросы должны иметь преимущественно поисковый характер, чтобы побуждать студентов к самостоятельной мыслительной деятельности.

Индивидуальный опрос предполагает объяснение, связанные ответы студентов на вопрос, относящийся к изучаемому учебному материалу, поэтому он служит важным средством развития речи, памяти, мышления студентов. Чтобы сделать такую проверку более глубокой, необходимо ставить перед студентами вопросы, требующие развернутого ответа.

Вопросы для индивидуального опроса должны быть четкими, ясными, конкретными, емкими, иметь прикладной характер, охватывать основной, ранее пройденный материал программы. Их содержание должно стимулировать студентов логически мыслить, сравнивать, анализировать сущность явлений, доказывать, подбирать убедительные примеры, устанавливать причинно-следственные связи, делать обоснованные выводы и этим способствовать объективному выявлению знаний студентов. Вопросы обычно задают всей группе и после небольшой паузы, необходимой для того, чтобы все студенты поняли его и приготовились к ответу, вызывают для ответа конкретного студента.

Для того чтобы вызвать при проверке познавательную активность студентов всей группы, целесообразно сочетать индивидуальный и фронтальный опрос.

Длительность устного опроса зависит от учебного предмета, вида занятий, индивидуальных особенностей студентов.

В процессе устного опроса преподавателю необходимо побуждать студентов использовать при ответе схемы, графики, диаграммы.

Заключительная часть устного опроса – подробный анализ ответов студентов. Преподаватель отмечает положительные стороны, указывает на недостатки ответов, делает вывод о том, как изучен учебный материал. При оценке ответа учитывает его правильность и полноту, сознательность, логичность изложения материала, культуру речи, умение увязывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью.

Критерии и шкалы оценивания устного опроса

Критерии оценки при текущем контроле	Оценка
Студент отсутствовал на занятии или не принимал участия. Неверные и ошибочные ответы по вопросам, разбираемым на семинаре	«неудовлетворительно»
Студент принимает участие в обсуждении некоторых проблем, даёт расплывчатые ответы на вопросы. Описывая тему, путается и теряет суть вопроса. Верность суждений, полнота и правильность ответов – 40-59 %	«удовлетворительно»
Студент принимает участие в обсуждении некоторых проблем, даёт	«хорошо»

ответы на некоторые вопросы, то есть не проявляет достаточно высокой активности. Верность суждений студента, полнота и правильность ответов 60-79%	
Студент демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Высока активность студента при ответах на вопросы преподавателя, активное участие в проводимых дискуссиях. Правильность ответов и полнота их раскрытия должны составлять более 80%	«отлично»

Тестирование. Основное достоинство тестовой формы контроля – простота и скорость, с которой осуществляется первая оценка уровня обученности по конкретной теме, позволяющая, к тому же, реально оценить готовность к итоговому контролю в иных формах и, в случае необходимости, откорректировать те или иные элементы темы. Тест формирует полноту знаний теоретического контролируемого материала.

Критерии и шкалы оценивания тестов

Критерии оценки при текущем контроле	
процент правильных ответов менее 40 (по 5 бальной системе контроля – оценка «неудовлетворительно»);	
процент правильных ответов 40 – 59 (по 5 бальной системе контроля – оценка «удовлетворительно»)	
процент правильных ответов 60 – 79 (по 5 бальной системе контроля – оценка «хорошо»)	
процент правильных ответов 80-100 (по 5 бальной системе контроля – оценка «отлично»)	

Критерии и шкалы оценивания рефератов (докладов)

Оценка	Профессиональные компетенции	Отчетность
«отлично»	Работа выполнена на высоком профессиональном уровне. Полностью соответствует поставленным в задании целям и задачам. Представленный материал в основном верен, допускаются мелкие неточности. Студент свободно отвечает на вопросы, связанные с докладом. Выражена способность к профессиональной адаптации, интерпретации знаний из междисциплинарных областей	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен в срок. Полностью оформлен в соответствии с требованиями
«хорошо»	Работа выполнена на достаточно высоком профессиональном уровне, допущены несколько существенных ошибок, не влияющих на результат. Студент отвечает на вопросы, связанные с докладом, но недостаточно полно. Уровень недостаточно высок. Допущены существенные ошибки, не существенно влияющие на конечное восприятие материала. Студент может ответить лишь на некоторые из заданных вопросов, связанных с докладом	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен в срок, но с некоторыми недоработками
«удовлетворительно»	Уровень недостаточно высок. Допущены существенные ошибки, не существенно влияющие на конечное восприятие материала. Студент может ответить лишь на некоторые из заданных вопросов, связанных с докладом	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен со значительным опозданием (более недели). Имеются отдельные

		недочеты в оформлении
«неудовлетворительно»	Работа выполнена на низком уровне. Допущены грубые ошибки. Ответы на связанные с докладом вопросы обнаруживают непонимание предмета и отсутствие ориентации в материале доклада	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен со значительным опозданием (более недели). Имеются существенные недочеты в оформлении.

Критерии и шкалы оценивания презентации

Дескрипторы	Минимальный ответ неудовлетворительно	Изложенный, раскрытый ответ удовлетворительно	Законченный, полный ответ хорошо	Образцовый ответ отлично
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы.	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы.	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы.	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы.
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. Использован 1-2 профессиональных термина.	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов.	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов.
Оформление	Не использованы информационные технологии (PowerPoint). Больше 4 ошибок в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint) частично. 3-4 ошибки в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint). Не более 2 ошибок в представляемой информации.	Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Отсутствуют ошибки в представляемой информации.
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы.	Только ответы на элементарные вопросы.	Ответы на вопросы полные и/или частично полные.	Ответы на вопросы полные с приведением примеров.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки (по каждому разделу дисциплины).
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и студентами группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки: предусмотрено, что развитие компетенций идет по возрастанию их уровней сложности, а оценочные средства на каждом этапе учитывают это возрастание. Так по каждому разделу дисциплины идет накопление знаний, на проверку которых направлены такие оценочные средства как устный опрос и подготовка докладов. Далее проводится задачное обучение, позволяющее оценить не только знания, но умения, навык и опыт применения студентов по их применению. На заключительном этапе проводится тестирование, устный опрос или письменная контрольная работа по разделу.

Промежуточная аттестация осуществляется, в конце каждого семестра и представляет собой итоговую оценку знаний по дисциплине в виде проведения экзаменационной процедуры (экзамена), выставления зачета, защиты курсовой работы.

Процедура промежуточной аттестации проходит в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся. Промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме компьютерного тестирования или устного опроса, в форме экзамена - в устной форме.

Аттестационные испытания в форме зачета проводятся преподавателем, ведущим лекционные занятия по данной дисциплине, или преподавателями, ведущими практические занятия.

Аттестационные испытания в форме устного экзамена проводятся преподавателем, ведущим лекционные занятия по данной дисциплине. Присутствие посторонних лиц в ходе проведения аттестационных испытаний без разрешения ректора или проректора не допускается (за исключением работников академии, выполняющих контролирующие функции в соответствии со своими должностными обязанностями). В случае отсутствия ведущего преподавателя аттестационные испытания проводятся преподавателем, назначенным письменным распоряжением по кафедре.

Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, имеющие нарушения опорно-двигательного аппарата, могут допускаться на аттестационные испытания в сопровождении ассистентов-сопровождающих.

Во время аттестационных испытаний обучающиеся могут пользоваться рабочей программой дисциплины, а также с разрешения преподавателя справочной и нормативной литературой, калькуляторами.

Время подготовки ответа при сдаче экзамена в устной форме должно составлять не менее 40 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). Время ответа – не более 15 минут

При проведении устного экзамена экзаменационный билет выбирает сам экзаменуемый в случайном порядке. При подготовке к устному экзамену экзаменуемый, как правило, ведет записи в листе устного ответа, который затем (по окончании экзамена) сдается экзаменатору.

Экзаменатору предоставляется право задавать обучающимся дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины, а также, помимо теоретических вопросов, давать задачи, которые изучались на практических занятиях.

Оценка результатов компьютерного тестирования и устного аттестационного испытания объявляется обучающимся в день его проведения.

Шкала оценивания

Экзамен, зачет с оценкой, курсовые работы (проекты), практики	Зачет	Критерии оценивания
«Отлично»	«Зачтено»	Сформированные и систематические знания; успешные и систематические умения; успешное и систематическое применение навыков
«Хорошо»		Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания; в целом успешные, но содержащие пробелы умения; в целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыка
«Удовлетворительно»		Неполные знания; в целом успешное, но несистематическое умение; в целом успешное, но несистематическое применение навыков
«Неудовлетворительно»	«Не зачтено»	Фрагментарные знания, умения и навыки / отсутствуют знания, умения и навыки

4.5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Приступая к изучению дисциплины, студенту необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной литературы. Следует уяснить последовательность выполнения индивидуальных учебных заданий. Самостоятельная работа студента предполагает работу с научной и учебной литературой, умение создавать тексты. Уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от активной и систематической работы на лекциях, изучения рекомендованной литературы, выполнения контрольных письменных заданий.

При изучении дисциплины студенты выполняют следующие задания:

- изучают рекомендованную научно-практическую и учебную литературу;
- выполняют задания, предусмотренные для самостоятельной работы.

Основными видами аудиторной работы студентов являются занятия лекционного типа и занятия семинарского типа.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское (практические) занятие и указания на самостоятельную работу.

Семинарские (практические) занятия завершают изучение тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий

контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к семинару студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Подготовка к лекциям.

Знакомство с дисциплиной происходит уже на первой лекции, где от студента требуется не просто внимание, но и самостоятельное оформление конспекта. При работе с конспектом лекций необходимо учитывать тот фактор, что одни лекции дают ответы на конкретные вопросы темы, другие – лишь выявляют взаимосвязи между явлениями, помогая студенту понять глубинные процессы развития изучаемого предмета как в истории, так и в настоящее время.

Конспектирование лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы, предполагающий интенсивную умственную деятельность студента. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Целесообразно вначале понять основную мысль, излагаемую лектором, а затем записать ее. Желательно запись осуществлять на одной странице листа или оставляя поля, на которых позднее, при самостоятельной работе с конспектом, можно сделать дополнительные записи, отметить непонятные места.

Конспект лекции лучше подразделять на пункты, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать вопросы плана лекции, предложенные преподавателям. Следует обращать внимание на акценты, выводы, которые делает лектор, отмечая наиболее важные моменты в лекционном материале замечаниями «важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек, подчеркивая термины и определения.

Целесообразно разработать собственную систему сокращений, аббревиатур и символов. Однако при дальнейшей работе с конспектом символы лучше заменить обычными словами для быстрого зрительного восприятия текста.

Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть теоретическим материалом.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию студент должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованной к данной теме. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы практикума, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

В процессе подготовки к практическим занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. При всей полноте конспектирования лекции в ней невозможно изложить весь материал из-за лимита аудиторных часов. Поэтому самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение

к конкретной проблеме.

Рекомендации по работе с литературой.

Работу с литературой целесообразно начать с изучения общих работ по теме, а также учебников и учебных пособий. Далее рекомендуется перейти к анализу монографий и статей, рассматривающих отдельные аспекты проблем, изучаемых в рамках курса, а также официальных материалов и неопубликованных документов (научно-исследовательские работы, диссертации), в которых могут содержаться основные вопросы изучаемой проблемы.

Работу с источниками надо начинать с ознакомительного чтения, т.е. просмотреть текст, выделяя его структурные единицы. При ознакомительном чтении закладками отмечаются те страницы, которые требуют более внимательного изучения.

В зависимости от результатов ознакомительного чтения выбирается дальнейший способ работы с источником. Если для разрешения поставленной задачи требуется изучение некоторых фрагментов текста, то используется метод выборочного чтения. Если в книге нет подробного оглавления, следует обратить внимание ученика на предметные и именные указатели.

Избранные фрагменты или весь текст (если он целиком имеет отношение к теме) требуют вдумчивого, неторопливого чтения с «мысленной проработкой» материала. Такое чтение предполагает выделение: 1) главного в тексте; 2) основных аргументов; 3) выводов. Особое внимание следует обратить на то, вытекает тезис из аргументов или нет.

Необходимо также проанализировать, какие из утверждений автора носят проблематичный, гипотетический характер и уловить скрытые вопросы.

Понятно, что умение таким образом работать с текстом приходит далеко не сразу. Наилучший способ научиться выделять главное в тексте, улавливать проблематичный характер утверждений, давать оценку авторской позиции – это сравнительное чтение, в ходе которого студент знакомится с различными мнениями по одному и тому же вопросу, сравнивает весомость и доказательность аргументов сторон и делает вывод о наибольшей убедительности той или иной позиции.

Если в литературе встречаются разные точки зрения по тому или иному вопросу из-за сложности прошедших событий и явлений, нельзя их отвергать, не разобравшись. При наличии расхождений между авторами необходимо найти рациональное зерно у каждого из них, что позволит глубже усвоить предмет изучения и более критично оценивать изучаемые вопросы. Знакомясь с особыми позициями авторов, нужно определять их схожие суждения, аргументы, выводы, а затем сравнивать их между собой и применять из них ту, которая более убедительна.

Следующим этапом работы с литературными источниками является создание конспектов, фиксирующих основные тезисы и аргументы. Можно делать записи на отдельных листах, которые потом легко систематизировать по отдельным темам изучаемого курса. Другой способ – это ведение тематических тетрадей-конспектов по одной какой-либо теме. Большие специальные работы монографического характера целесообразно конспектировать в отдельных тетрадях. Здесь важно вспомнить, что конспекты пишутся на одной стороне листа, с полями и достаточным для исправления и ремарок межстрочным расстоянием (эти правила соблюдаются для удобства редактирования). Если в конспектах приводятся цитаты, то непременно должно быть дано указание на источник (автор, название, выходные данные, № страницы). Впоследствии эта информация может быть использована при написании текста реферата или другого задания.

Таким образом, при работе с источниками и литературой важно уметь:

- сопоставлять, сравнивать, классифицировать, группировать, систематизировать информацию в соответствии с определенной учебной задачей;
- обобщать полученную информацию, оценивать прослушанное и прочитанное;
- фиксировать основное содержание сообщений; формулировать, устно и

письменно, основную идею сообщения; составлять план, формулировать тезисы;

- готовить и презентовать развернутые сообщения типа доклада;
- работать в разных режимах (индивидуально, в паре, в группе), взаимодействуя друг с другом;
- пользоваться реферативными и справочными материалами;
- контролировать свои действия и действия своих товарищей, объективно оценивать свои действия;
- обращаться за помощью, дополнительными разъяснениями к преподавателю, другим студентам.
- пользоваться лингвистической или контекстуальной догадкой, словарями различного характера, различного рода подсказками, опорами в тексте (ключевые слова, структура текста, предваряющая информация и др.);
- использовать при говорении и письме синонимичные средства, слова-описания общих понятий, разъяснения, примеры, толкования, «словотворчество»;
- повторять или перефразировать реплику собеседника в подтверждении понимания его высказывания или вопроса;
- обратиться за помощью к собеседнику (уточнить вопрос, переспросить и др.);
- использовать мимику, жесты (вообще и в тех случаях, когда языковых средств не хватает для выражения тех или иных коммуникативных намерений).

Подготовка к промежуточной аттестации.

При подготовке к промежуточной аттестации целесообразно:

- внимательно изучить перечень вопросов и определить, в каких источниках находятся сведения, необходимые для ответа на них;
- внимательно прочитать рекомендованную литературу;
- составить краткие конспекты ответов (планы ответов).

5. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации процесса обучения и контроля знаний обучающихся по дисциплине используются:

- учебная аудитория, оснащённая необходимым учебным оборудованием (доска аудиторная, столы и стулья ученические, демонстрационные стенды и др.);
- лаборатория, оснащенная необходимым лабораторным оборудованием;
- помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Академии.

Для обеспечения освоения дисциплины необходимы:

1. Учебники, учебно-методические пособия, справочные материалы и т.п.
2. Информационные стенды.
3. Слайды, презентации учебного материала, видеоматериалы.
4. Мультимедийное оборудование.
5. Компьютерное оборудование с лицензионным и свободно распространяемым программным обеспечением:

MS Windows 7

Офисный пакет приложений Microsoft Office

WinRAR

7-Zip

Adobe Acrobat Reader

Yandex Browser

Система электронного обучения MOODLE

Яндекс.Телемост
TrueConf Online

Приложение А

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины «Организационная психология и психология труда»»

Направление подготовки: 37.03.01 Психология

Квалификация выпускника: академический бакалавр

Кафедра психологии

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Цель дисциплины – формирование у студентов компетенций в области организационной психологии в соответствии с современными научными представлениями; получение студентами углубленных знаний, умений и навыков в области теоретико-методологических и практических вопросов организационной психологии в соответствии с современными научными представлениями; формирование системы научных понятий и научно упорядоченных представлений обо всех существенных аспектах профессиональной деятельности и активности человека как субъекта труда.

Задачами дисциплины является изучение:

В практической деятельности:

- мониторинг социально-психологических характеристик (в том числе, психологического климата), описание и анализ форм организации взаимодействий в служебных коллективах;
- организация и проведение обучающих мероприятий, направленных на эффективное функционирование коллектива;
- использование нормативно-правовых и этических знаний при осуществлении профессиональной деятельности;
- использование знаний и навыков в области диагностики и коррекции непродуктивной траты сил и проблем индивидуального подхода, мотивации и сознательности в трудовой деятельности;
- разработка профессиограмм, оценка особенностей развития и становления человека как профессионала.
- освоение методов исследования человека в трудовой деятельности и решения научно-практических задач повышения эффективности труда, сохранения здоровья и развития личности субъекта труда;

В научно-исследовательской деятельности:

- участие в проведении прикладных научных исследований в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности;
- обеспечение возможности студента самостоятельно осуществлять исследовательскую деятельность, ставить научно-исследовательские цели, использовать необходимые средства и способы их достижения, контролировать и оценивать исследовательский процесс и результаты деятельности.

В организационно-управленческой деятельности:

- организация работы коллективов исполнителей в процессе решения конкретных профессиональных задач;
- создание условий для гармоничного развития личности сотрудников организации, их самореализации на основе готовности к непрерывному профессиональному развитию.
- создание условий для успешной адаптации сотрудников к профессиональной деятельности, совладания с кризисами профессионального становления, формирования индивидуального стиля деятельности.
- организация и проведение профориентационной мероприятий.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина «Организационная психология и психология труда» относится к

обязательной части программы (к части, формируемой участниками образовательных отношений).

3. Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемый процесс обучения по дисциплине, направлен на формирование следующих компетенций:

Универсальные компетенции (УК):

- Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3).

Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

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

Профессиональные компетенции (ПК):

- Способен проводить работы с персоналом организации с целью создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса повышения эффективности деятельности персонала (ПК-10)

4. Результаты обучения

Планируемые результаты обучения представлены в таблице:

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	УК-3.1. Понимает основные аспекты работы, отношений и поведения в команде.	Знать: отличительные особенности и типы групп и команд; актуальные личностные качества, необходимые для работы в команде; особенности влияния в процессе групповой дискуссии и принятия решений. Уметь: понимать личностные, поведенческие и интерактивные особенности индивида в группе (команде). Владеть: навыками анализа согласованности действий, роли и статуса, лидерства, адаптации, межличностного поведения и др. индивидов в группе (команде).
	УК-3.2. Понимает необходимость принятия инновационных, организационно-управленческих решений	Знать: принципы организационного управления, модели организационной психологии. Уметь: варьировать типами организационных решений, выстраивать стратегии психологического сопровождения работников в организации. Владеть: процедурой психологического сопровождения (медиации) на всех стадиях организационного

		развития.
ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.	ОПК-8.1. Знает принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы и способы управления социальным взаимодействием	Знать: принципы функционирования группы и работы в команде, представление о структуре профессиональной деятельности; субъекте и объекте труда, профессионально-важных качествах, основы психологического профессиоведения, а именно: классификацию профессий, понятие профессиограммы и психограммы, принципы и цели профессиографии, компоненты профессиональной среды. Уметь: выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, оценивать и прогнозировать психологические предикторы эффективности труда в системе «человек - профессиональная среда»; проводить психологический анализ профессиональной деятельности, использовать различные методы анализа профессий (трудовой метод, экспертную оценку, метод критических инцидентов, алгоритмический анализ). Владеть: способностью управления социальным взаимодействием, навыками анализа соответствия субъекта и объекта труда и выявления причин, препятствующих успешности труда; составление профессиограммы и психограммы..
ПК-10. Способен проводить работы с персоналом организации с целью создания психологического климата, способствующего оптимизации	ПК-10.1. Знает базовые принципы создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса повышения	Знать: базовые принципы создания психологического климата персонала. Уметь: проводить работы с персоналом организации с целью создания психологического климата. Владеть: способностью

производственного процесса повышения эффективности деятельности персонала.	эффективности деятельности персонала.	повышения эффективности деятельности персонала.
	ПК-10.2. Умеет использовать методы сбора и обработки психодиагностических данных для анализа состояния психологического климата, выявления проблем и определения возможностей оптимизации.	Знать: способы адекватного изучения психологических характеристик коллектива, формы организационного взаимодействия. Уметь: выбирать и применять адекватные методы изучения психологических характеристик коллектива. Владеть: навыком анализа результатов исследования и корректирования форм организационного взаимодействия.

5. Основные разделы дисциплины

Разделы: «Организационная психология». «Введение в организационную психологию» («Принципы и функции организации», «Модели организационной психологии», «Организационное поведение и организационная культура»). «Социально – психологические феномены в организации и современные технологии организационного влияния» («Коммуникации и конфликты в организации», «Доверие и лидерство в организации», «Собеседование и подбор персонала в организации») Психология труда. Введение в «Психологию труда» (Отрасли и методы, и психологии труда. Культурно-исторические основы психологии труда). Психология профессиональной деятельности (Профессия как система социальных отношений. Профессиональное становление личности. Профессиографическое изучение профессий. Роль и место функционального состояния в деятельности. Мотивы и отношение личности к труду.). Прикладные аспекты психологии труда (Профессиональная ориентация, профессиональное обучение и профессиональный отбор. Современные технологии оценки персонала)

6. Общая трудоемкость дисциплины и форма промежуточной аттестации

Объем дисциплины 180 часов, 5 зачетных единицы. Дисциплина изучается на 4 курсе, в 7 семестре. Промежуточная аттестация – экзамен

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания кафедры
№ _____ от _____

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор

(ф.и.о.)

(подпись)

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ
в рабочей программе дисциплины (модуля) _____
(название дисциплины, модуля)
по направлению подготовки (специальности) _____
на 20__ / 20__ учебный год

1. В _____ вносятся следующие изменения:
(элемент рабочей программы)

- 1.1.;
- 1.2.;
- ...
- 1.9.

2. В _____ вносятся следующие изменения:
(элемент рабочей программы)

- 2.1.;
- 2.2.;
- ...
- 2.9.

3. В _____ вносятся следующие изменения:
(элемент рабочей программы)

- 3.1.;
- 3.2.;
- ...
- 3.9.

Составитель
дата

подпись

расшифровка подписи