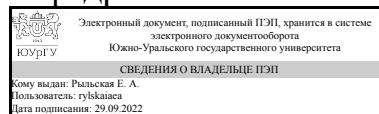


УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий выпускающей
кафедрой



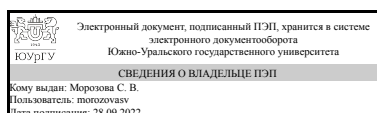
Е. А. Рыльская

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.С2.09 Организационная психология
для специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности
уровень Специалитет
специализация Психология менеджмента и организационное консультирование
форма обучения очная
кафедра-разработчик Общая психология, психодиагностика и психологическое консультирование

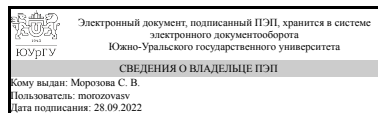
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 37.05.02 Психология служебной деятельности, утверждённым приказом Минобрнауки от 31.08.2020 № 1137

Зав.кафедрой разработчика,
к.психол.н., доц.



С. В. Морозова

Разработчик программы,
к.психол.н., доц., заведующий
кафедрой



С. В. Морозова

1. Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины (модуля) является формирование у студентов компетенций, способствующих правильным представлениям о месте, роли и значении ключевых разделов организационной психологии и соответствующей практической области, совершенствование его способности к самостоятельному интеллектуальному профессиональному мышлению и ориентировке в современных прикладных проектах в данной области. Задачи: - раскрыть историю развития и основное содержание предметной области организационной психологии; - сформировать категориальный аппарат, необходимый для анализа и прогнозирования процессов, протекающих в организации; - анализировать важные факторы, предопределяющие дальнейшее развитие организационной психологии, проблемы организационной этики. - анализировать и уметь прогнозировать междисциплинарные исследования организационной психологии - познакомить со спецификой постановки и решения исследовательских задач в области научной и практической деятельности организационного психолога; - познакомить со спецификой выделения психологических проблем для анализа и профилактики; - способствовать формированию у студентов основ профессионального мышления и этики поведения в профессиональной деятельности в организации.

Краткое содержание дисциплины

Дисциплина включает в себя следующие темы: категориальный аппарат организационной психологии; тенденции развития; организационная психология в условиях социально-экономических изменений; организационная психология и научный метод; теории организации; организация и ее характеристики, функции, структура; влияние среды на организацию, жизненный цикл организации; новый взгляд на существование организации и ее структуру; изменение организаций; индивидуальное и групповое поведение; мотивационная основа организационного поведения; организационный конфликт; группы в организации; установки работников в организации; новые тенденции в исследовании жизнеспособности организации и культурной интеграции; влияние новых технологий на деятельность в организации; изменение организаций; изменение характера работы; психология профессионального здоровья; коммуникации в организации: новые формы коммуникации в связи с влиянием технологических изменений (виртуальный ассессмент, онлайн-обучение, использование социальных сетей, новые устройства и программные продукты); профессиональный отбор и подбор персонала и использование смежных направлений в работе; проблема власти и лидерства в организации, новые формы контроля и управления персоналом. Временная перспектива: проблема диагностики и изучения; отношение к будущему в организациях; о влиянии изменений на базовые принципы организационной деятельности; Проблема организационной этики, повышения жизнеспособности организации и ее экологии; цели организационного развития, методы развития организации; организационная культура, исследование организационной культуры; профессиональная позиция психолога, изменение роли организационных психологов в связи с влиянием технологических изменений, о новых подходах и методах работы междисциплинарности исследований.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>Знает: концепции, принципы и методы построения эффективной работы в команде; взаимодействовать с коллективом для обеспечения успешной работы; реализовать себя внутри команды; способы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические и культурные различия Умеет: применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды; взаимодействовать с коллективом для обеспечения успешной работы; реализовать себя внутри команды; работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические и культурные различия Имеет практический опыт: социального взаимодействия и командной работы; владения навыками предвидения результатов (последствий) как личных, так и коллективных действий; владениями способами работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические и культурные различия</p>
<p>ПК-4 Способен к психологическому сопровождению системы управления персоналом и деятельностью руководителя (клиента) и созданию здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды</p>	<p>Знает: способы работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса, способы реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп, а также способы и приемы сопровождения системы управления персоналом и деятельности руководителя Умеет: работать с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса, реализовывать психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп; разрабатывать способы и приемы сопровождения системы управления персоналом и деятельности руководителя Имеет практический опыт: работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса; реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп; владения способами и приемами сопровождения систем управления</p>

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Социология, Психология труда, Политология, Социальная психология	Психологические основы профессионального развития и обучения персонала, Психология конфликта, Суицидальное поведение: диагностика, профилактика, коррекция, Супервизия в деятельности психолога, Тренинговые технологии, Психология кадрового менеджмента, Производственная практика, организационно-управленческая практика (8 семестр)

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
Социология	Знает: основные понятия социологии, структуру социологического знания, этапы развития социологии; основные концепции социальной структуры, стратификации, социальной мобильности, социализации личности Умеет: давать объективную оценку различным социальным явлениям и процессам, происходящим в обществе; организовывать и руководить группой в целях выявления различных способов решения исследовательских задач социологии Имеет практический опыт: владения навыками проведения эмпирических социальных исследований, представления их результатов
Политология	Знает: роль индивидов, групп и организаций в политической системе, специфику выполнения базовых политических ролей, способы эффективного взаимодействия с органами государственной власти и структурами гражданского общества Умеет: формулировать общественно значимые цели и определять конвенциональные способы их достижения Имеет практический опыт: практического применения знаний о политике для формулирования общественно значимых целей и определение путей их достижения
Социальная психология	Знает: стадии развития малой группы, особенности общения и взаимодействия людей в группе на основе ролевого поведения; основные подходы к организации совместной деятельности в команде, принципы организации и планирования исследований в социальной

	<p>психологии; современную проблематику, различные концепции и объяснительные модели социальной психологии Умеет: эффективно взаимодействовать с людьми; профессионально воздействовать на уровень развития группы и особенности с целью повышения продуктивности работы в команде, анализировать и сравнивать психологические теории формирования и развития личности и группы Имеет практический опыт: командообразования, использования техник восприятия личности другого и методов управления группой; установления доверительного контакта и диалога, организации самостоятельной работы с научно-методической литературой; логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь</p>
<p>Психология труда</p>	<p>Знает: структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы прогнозирования, структуру психогаммы специалиста профессионала, особенности психологического профессиоведения; методы изучения субъекта трудовой деятельности, методы профессиональной ориентации, консультации и профотбора; психологические аспекты профилактики травматизма и аварийности, историю становления психологии труда; цели, методологию и методы профессиональной деятельности психолога при решении задач психологии трудовой деятельности; специфику предмета психологии труда и её отношение к смежным дисциплинам, специфику профотбора, специалистов на разные должности с структуре предприятия; схему профессионального кадрового резерва специалистов; основы психологического отбора лиц к овладению и осуществлению различных профессиограмм специалистов Умеет: анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности; составлять психогаммы специалистов в определенной области деятельности, проводить диагностику и профилактику повышения работоспособности и преодоления производственных конфликтов; анализировать формирование и оптимизацию функционирования субъекта труда, находить, анализировать и контекстно обрабатывать информацию, полученную из различных источников; применять исторические знания в формировании программ жизнедеятельности, самореализации личности в трудовой деятельности, проводить процедуру профотбора специалистов на разные должности с структуре предприятия, составлять схему профессионального кадрового резерва специалистов Имеет практический опыт:</p>

	применения навыков анализа и оценки профессиональной деятельности специалистов, анализа специфики стимулирования труда и оптимизации функциональных состояний сотрудников, проведения дискуссии на темы производственной деятельности; анализа межличностных отношений, применения специфики работы со специалистами по профотбору; составления психogramm и профессиogramm профессионального кадрового резерва специалистов
--	--

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 ч., 74,5 ч. контактной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		7	
Общая трудоёмкость дисциплины	144	144	
<i>Аудиторные занятия:</i>	64	64	
Лекции (Л)	32	32	
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	32	32	
Лабораторные работы (ЛР)	0	0	
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	69,5	69,5	
Подготовка к экзамену	10,5	10,5	
Подготовка к контрольным работам	8	8	
Анализ научных текстов, составление конспекта лекций и выполнение домашнего задания	20	20	
Написание аннотации, реферата	31	31	
Консультации и промежуточная аттестация	10,5	10,5	
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	экзамен	

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Современные проблемы организационной психологии	8	4	4	0
2	Организация: теории организации; организация и ее характеристики	8	4	4	0
3	Индивид и организация, группа и организация	20	10	10	0
4	Процессы в организации	20	10	10	0
5	Организационное развитие и изменение, организационная культура. Основные направления работы психолога в организациях	8	4	4	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1-2	1	Современные проблемы организационной психологии: категориальный аппарат организационной психологии; предмет, цели, задачи организационной психологии; тенденции развития; организационная психология в условиях социально-экономических изменений; организационная психология и научный метод.	4
3-4	2	Организация: теории организации; организация и ее характеристики, функции, структура; влияние среды на организацию, жизненный цикл организации, новый взгляд на существование организации и ее структуру; изменение организаций.	4
5	3	Индивид и организация, группа и организация: индивидуальное и групповое поведение; мотивационная основа организационного поведения; организационный конфликт	4
6	3	Индивид и организация, группа и организация: группы в организации; установки работников в организации; исследования жизнеспособности организации и культурной интеграции	4
7	3	Индивид и организация, группа и организация: изменение организаций; изменение характера работы; психология профессионального здоровья	2
8-9	4	Процессы в организации: коммуникации в организации: формы содержание и их влияние на эффективность организации; новые формы коммуникации в связи с влиянием технологических изменений (виртуальный ассессмент, онлайн-обучение, использование социальных сетей, новые устройства и программные продукты)	4
10-11	4	Процессы в организации: профессиональный отбор и подбор персонала и использование смежных направлений в работе; проблема власти и лидерства в организации, основные компетенции руководителей организации, необходимые для осуществления власти; новые формы контроля и управления персоналом	4
12	4	Процессы в организации; организационная психология: о влиянии изменений на базовые принципы организационной деятельности; Проблема организационной этики	2
13	5	Организационное развитие и изменение, организационная культура. влияние организационной культуры на деятельность организации, принципы и методы формирования организационной культуры, исследование организационной культуры. Основные направления работы психолога в организациях. профессиональная позиция психолога, изменение роли организационных психологов в связи с влиянием технологических изменений, о новых подходах и методах работы и междисциплинарности исследований.	4

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1-2	1	Современные проблемы организационной психологии, Организационная психология как наука - история становления, цели, организация как структура. Организация как управление.	4
3	2	Организация: теории организации; организация и ее характеристики, функции, структура; влияние среды на организацию, жизненный цикл организации; новый взгляд на существование организации и ее структуру;	4

		изменение организаций	
4-5	3	Индивид и организация, группа и организация: индивидуальное и групповое поведение; мотивационная основа организационного поведения; организационный конфликт	5
5-6	3	Индивид и организация. Влияние новых технологий на деятельность в организации; изменение организаций; изменение характера работы; психология профессионального здоровья	5
6	4	Процессы в организации: коммуникации в организации: ; влияние новых технологий на деятельность в организации; изменение организаций; изменение характера работы; психология профессионального здоровья	4
7-8	4	Процессы в организации: Временная перспектива: проблема диагностики и изучения; отношение к будущему в организациях. Влиянии изменений на базовые принципы организационной деятельности. Проблема организационной этики, повышения жизнеспособности организации и ее экологии.	6
9-10	5	Организационное развитие и изменение, организационная культура. влияние организационной культуры на деятельность организации, принципы и методы формирования организационной культуры, исследование организационной культуры. Основные направления работы психолога в организациях. профессиональная позиция психолога, изменение роли организационных психологов в связи с влиянием технологических изменений, о новых подходах и методах работы и междисциплинарности исследований.	4

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС			
Подвид СРС	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц) / ссылка на ресурс	Семестр	Кол-во часов
Подготовка к экзамену	Занковский, А. Н. Организационная психология Учеб. пособие для вузов А. Н. Занковский; Рос. акад. образования, Моск. психол-соц. ин-т; Моск. психол.-социал. ин-т. - М.: Флинта: МПСИ, 2000. - 647 с. ил. Каган, В. Е. Организационная психология: обучающий тестовый контроль В. Е. Каган. - М.: Смысл, 1999. - 95 с.	7	10,5
Подготовка к контрольным работам	Занковский, А. Н. Организационная психология Учеб. пособие для вузов А. Н. Занковский; Рос. акад. образования, Моск. психол-соц. ин-т; Моск. психол.-социал. ин-т. - М.: Флинта: МПСИ, 2000. - 647 с. ил.	7	8
Анализ научных текстов, составление конспекта лекций и выполнение домашнего задания	Леонова, А. Б. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития Хрестоматия А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева. - М.: Радикс, 1995. -	7	20

	443,[1] с.		
Написание аннотации, реферата	Каган, В. Е. Организационная психология: обучающий тестовый контроль В. Е. Каган. - М.: Смысл, 1999. - 95 с.	7	31

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации

Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.

6.1. Контрольные мероприятия (КМ)

№ КМ	Се- местр	Вид контроля	Название контрольного мероприятия	Вес	Макс. балл	Порядок начисления баллов	Учи- тыва- ется в ПА
1	7	Текущий контроль	Анализ статьи	0,1	5	Статья качественно и полно проанализирована по следующим критериям: оценка авторитетности автора и издания, актуальность исследования, новизна, стилистический анализ, обзор использованной литературы, факторный анализ: доказательная база и достоверность фактов, критический анализ, выводы – 5 баллов, 4- анализ сделан верно, нет критического анализа, вывод формальный или отсутствует; 3 балла - анализ сделан поверхностно, формально; 2 балла- работа не является анализом, не соответствует требованиям; 1 балл - работа содержит название, в работе формально представлен текст; 0 баллов - работа не сдана.	экзамен
2	7	Текущий контроль	Практическое задание. Профиль организаций	0,1	5	5 баллов – студент дает полный анализ (количественный и качественный) ситуации, приводит аргументированные пояснения ситуации, грамотно предлагает возможные варианты решения проблемы, есть выводы; 4 баллов – студент дает не достаточно глубокий анализ ситуации, но приводит грамотные ее объяснения, логично предлагает варианты решения проблемы, есть выводы; 3 баллов – студент дает не полный анализ (количественный или	экзамен

					<p>качественный ситуации, , предлагает не достаточно обоснованный вариант ее решения, нет выводов.</p> <p>2 балла – при анализе практической ситуации студент не обосновывает его, ошибки в представленных примерах, нет выводов .</p> <p>1 балл – не понимает задания, не может анализировать ситуацию, студент нет выводов;</p> <p>0 баллов – работа не выполнена</p>		
3	7	Текущий контроль	Практическое задание. Заказ от организации.	0,1	2	<p>Определены основные критерии для работы с командой в условиях инновационной, проектной деятельности; выделены роли в команде и приведены не менее 3 аргументов выбора; выработаны стратегии командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели в условиях конкретной деятельности – 2 балла;</p> <p>Критерии не обозначены, проблема формально обозначена; не выделены роли в команде отбор членов команды для достижения поставленной цели в условиях проектной деятельности; Стратегия обозначена, но без учета условий командной работы в проектной деятельности – 1 балл; задание не выполнено – 0 баллов.</p>	экзамен
4	7	Текущий контроль	Эссе. Индивидуальное и групповое поведение	0,1	5	<p>5 баллов – студент формулирует ясные тезисы, которые доказывает в эссе; в основной части представляет их аргументацию, и в заключении четко и прямо формулирует выводы, которые соотносятся с заявленными вначале эссе тезисами, эссе четко структурировано и логично выстроено; соблюден баланс между теоретической и практической частями (интерпретацией, применением теории к проблеме, обсуждаемой в эссе).</p> <p>4 балла – студент не достаточно формулирует ясные тезисы, которые доказывает в эссе; но в основной части представляет их аргументацию, и в заключении четко и прямо формулирует выводы, которые соотносятся с заявленными вначале эссе</p>	экзамен

					<p>тезисами, эссе четко структурировано и логично выстроено</p> <p>3 балла – студент дает не достаточно формулирует ясные тезисы, которые не может доказать в эссе; но в основной части представляет их аргументацию, и в заключении формулирует выводы, которые соотносятся с заявленными вначале эссе тезисами, эссе достаточно структурировано.</p> <p>2 балла – студенту не удалось формулировать ясные тезисы, которые не может доказать в эссе; в основной части не представляет их аргументацию, и в заключении не формулированы выводы, эссе не имеет своей структуры и логики изложения.</p> <p>1 балл – не понимает задания, стиль изложение не в форме Эссе; текст предшествен формально</p> <p>0 баллов – работа не выполнена</p>		
5	7	Текущий контроль	Кейс-задание. Формирование организационной культуры компании	0,1	2	<p>Определены основные критерии для организационной культуры, проблема обозначена; определены этапы работы – 2 балла;</p> <p>Критерии не обозначены, проблема формально обозначена; не прописаны этапы работы – 1 балл; задание не выполнено – 0 баллов.</p>	экзамен
6	7	Текущий контроль	Эссе. Профессиональная позиция организационного психолога	0,1	5	<p>5 баллов – студент формулирует ясные тезисы, которые доказывает в эссе; в основной части представляет их аргументацию, и в заключении четко и прямо формулирует выводы, которые соотносятся с заявленными вначале эссе тезисами, эссе четко структурировано и логично выстроено; соблюден баланс между теоретической и практической частями (интерпретацией, применением теории к проблеме, обсуждаемой в эссе).</p> <p>4 балла – студент не достаточно формулирует ясные тезисы, которые доказывает в эссе; но в основной части представляет их аргументацию, и в заключении четко и прямо формулирует выводы, которые соотносятся с заявленными вначале эссе тезисами, эссе четко</p>	экзамен

					<p>структурировано и логично выстроено</p> <p>3 балла – студент дает не достаточно формулирует ясные тезисы, которые не может доказать в эссе; но в основной части представляет их аргументацию, и в заключении формулирует выводы, которые соотносятся с заявленными вначале эссе тезисами, эссе достаточно структурировано.</p> <p>2 балла – студенту не удалось формулировать ясные тезисы, которые не может доказать в эссе; в основной части не представляет их аргументацию, и в заключении не формулированы выводы, эссе не имеет своей структуры и логики изложения.</p> <p>1 балл – не понимает задания, стиль изложение не в форме Эссе; текст представлен формально</p> <p>0 баллов – работа не выполнена</p>		
7	7	Промежуточная аттестация	Итоговый тест	-	5	<p>Отлично: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 85...100 % Хорошо: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 75...84 % Удовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60...74 % Неудовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0...59 %</p> <p>Возможно получение оценки за экзамен по итогам текущей работы в течение семестра, при оценивании результатов учебной деятельности обучающегося по дисциплине используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся. В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения "О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся" № 179 от 24.05.2019</p>	экзамен

6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
экзамен	Экзаменационный тест. Отлично: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 85...100 % Хорошо: Величина	В соответствии с пп. 2.5, 2.6

	рейтинга обучающегося по дисциплине 75...84 % Удовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60...74 % Неудовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0...59 % В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения "О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся" № 179 от 24.05.2019	Положения
--	---	-----------

6.3. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенции	Результаты обучения	№ КМ						
		1	2	3	4	5	6	7
УК-3	Знает: концепции, принципы и методы построения эффективной работы в команде; взаимодействовать с коллективом для обеспечения успешной работы; реализовать себя внутри команды; способы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические и культурные различия			+++				++
УК-3	Умеет: применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды; взаимодействовать с коллективом для обеспечения успешной работы; реализовать себя внутри команды; работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические и культурные различия			+++				++
УК-3	Имеет практический опыт: социального взаимодействия и командной работы; владения навыками предвидения результатов (последствий) как личных, так и коллективных действий; владениями способами работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические и культурные различия			+++				++
ПК-4	Знает: способы работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса, способы реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп, а также способы и приемы сопровождения системы управления персоналом и деятельности руководителя		+				+	+
ПК-4	Умеет: работать с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса, реализовывать психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп; разрабатывать способы и приемы сопровождения системы управления персоналом и деятельности руководителя		+				+	+
ПК-4	Имеет практический опыт: работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса; реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп; владения способами и приемами сопровождения систем управления персоналом и деятельности руководителя		+				+	+

Типовые контрольные задания по каждому мероприятию находятся в приложениях.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

1. Занковский, А. Н. Организационная психология Учеб. пособие для вузов А. Н. Занковский; Рос. акад. образования, Моск. психол.-соц. ин-т; Моск. психол.-социал. ин-т. - М.: Флинта: МПСИ, 2000. - 647 с. ил.
2. Каган, В. Е. Организационная психология: обучающий тестовый контроль В. Е. Каган. - М.: Смысл, 1999. - 95 с.
3. Леонова, А. Б. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития Хрестоматия А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева. - М.: Радикс, 1995. - 443,[1] с.

б) дополнительная литература:

1. Карпов, А. В. Психология менеджмента Текст учебное пособие для вузов А. В. Карпов. - М.: Гардарики, 2007. - 582 с. ил.
2. Кричевский, Р. Л. Если вы - руководитель...: Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: Дело, 1996. - 380,[1] с. ил.
3. Организационная психология Сост. Л. В. Винокуров, И. И. Скрипюк. - СПб. и др.: Питер, 2001. - 511 с.
4. Кирхлер, Э. Психологические теории организации Пер. с нем. Э. Кирхлер, К. Майер-Пести, Е. Хофманн. - Харьков: Гуманитарный Центр, 2005. - 308 с.

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

1. Вопросы психологии

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Вопросы и методические материалы для подготовки к экзамену
2. Психология управления: учебное пособие для практических занятий/ С.В. Морозова.-Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2009.-62с.
3. Шакурова З.А. Управление персоналом: учебное пособие/З.А. Шакурова, Л.П. Паршукова, Н.В. Маркус. - Челябинск: Издательский центр мЮУрГУ, 2010.-98с.

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

1. Вопросы и методические материалы для подготовки к экзамену

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Журналы	eLIBRARY.RU	Организационная психология https://www.elibrary.ru/title_about.asp?id=40161
2	Журналы	eLIBRARY.RU	ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА https://www.elibrary.ru/title_about_new.asp?id=63589

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Windows(бессрочно)
2. Microsoft-Office(бессрочно)

3. ФГАОУ ВО "ЮУрГУ (НИУ)"-Портал "Электронный ЮУрГУ"
(<https://edu.susu.ru>)(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

1. -База данных polpred (обзор СМИ)(бессрочно)

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Практические занятия и семинары	363 (1)	Переносное компьютерное оборудование: проектор, ноутбук, колонки.
Лекции	363 (1)	Переносное компьютерное оборудование: проектор, ноутбук, колонки.