


Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета факультета
от «20» июня 2024 г., протокол № 5

Председатель _____ С.Н.Митин
«20» июня 2024 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина	Современная организационная психология
Факультет	Гуманитарных наук и социальных технологий
Кафедра	Психологии и педагогики
Курс	1

Направление _____ 37.04.01 Психология _____

Профиль _____ организация психологической практики _____

Форма обучения: _____ очно-заочная _____

Дата введения в учебный процесс УлГУ: _____ «01» сентября 2024

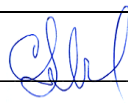
Программа актуализирована на заседании кафедры: протокол № _____ от _____ 20 _____ г.


Программа актуализирована на заседании кафедры: протокол № _____ от _____ 20 _____ г.

Программа актуализирована на заседании кафедры: протокол № _____ от _____ 20 _____ г.

Сведения о разработчиках:

ФИО	Кафедра	Должность, ученая степень, звание
Агаджанова Э.Р.	Психологии и педагогики	старший преподаватель

СОГЛАСОВАНО
Заведующий кафедрой психологии и педагогики
 С.Н. Митин
«17» июня 2024 г.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

Целью дисциплины «Современная организационная психология» является формирование у студентов готовности к организационно-управленческой деятельности и выполнению профессиональных функций в условиях постоянного субординационного взаимодействия.

Задачи дисциплины:

- ознакомление студентов с историей и современными достижениями в области организационной психологии и организационного поведения, теориями ведущих научных школ;
- углубление научного мировоззрения будущих психологов на основе междисциплинарного подхода, знакомства с концепциями смежных дисциплин (психологии управления, теории организации, основы менеджмента, управления персоналом, политической психологии, социологии), помогающими избежать моноцентризма в рассмотрении различных проблем возникающих в процессе профессиональной деятельности внутри организации и за её пределами;
- обучение студентов основным методам (исследовательским и методам воздействия), позволяющим диагностировать, прогнозировать и подвергать коррекции организационные отношения;
- избавление студентов от предубеждений и негативных стереотипов, формирование толерантности к представителям других профессий занимающих различные позиции в условиях организационной иерархии.


2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП:

Дисциплина базируется на отдельных компонентах компетенций, сформированных у обучающихся в ходе изучения предшествующих и параллельно с такими дисциплинами как: Педагогическая и просветительская деятельности в психологии, Психология личности и возрастных кризисов, Тенденции развития общей и социальной психологии.

Результаты освоения дисциплины будут необходимы для дальнейшего процесса обучения в рамках поэтапного формирования компетенций при изучении следующих специальных дисциплин: Отрасли психологии, психологические практики и психологические службы, Педагогическая практика, Психологическая оценка личности, группы, организации, Психология конфликта и технологии медиации, Проектная деятельность, Психология стресса и технологии стресс-менеджмента, Психология труда и профессиональных деформаций, Технологии психологической коррекции и сопровождения, Технологии тренинга личностного роста, Аппаратурный мониторинг личности, Качественные исследования личности и социальных ситуаций, Научно-исследовательская работа, Производственная практика в профильных организациях, «Преддипломная практика», «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы».

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование	Перечень планируемых результатов обучения по
--------------------	--

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

реализуемой компетенции	дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций
ПК-1. способен планировать и проводить мониторинг личности и группы в социальной ситуации	ИД-1.2пк1 Знать основы организационной психологии и психологии управления, принципы управления персоналом организации ИД-2.4.пк1 Уметь анализировать типы организационных структур и стадии развития организации при разработке и реализации мониторинга эффективности результатов ИД-3.2пк1 Владеть навыками контроля и мониторинга результатов и эффективности труда, системы и форм стимулирования труда, приемами разработки рабочих документов, критериями оценки эффективности деятельности психолога
ПК-5 Способен применять на практике методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной деятельности	ИД-1.3пк5 Знать теории лидерства и менеджмента, мотивации труда, специфику индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной деятельности ИД-2.3пк5 Уметь анализировать профессиональную компетентность сотрудников и разрабатывать индивидуальную траекторию профессионального обучения ИД-3.2пк5 Владеть приемами составления рекомендаций по профилактике и оптимизации взаимодействия для повышения личной и социальной эффективности


4. ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Объем дисциплины в зачетных единицах (всего) 3

4.2. Объем дисциплины по видам учебной работы (в часах) 108

Форма обучения: очно-заочная

Вид учебной работы	Количество часов (форма обучения очно-заочная)	
	Всего по плану	В т.ч. по семестрам 1
1	2	3
Контактная работа обучающихся с преподавателем в соответствии с УП	54	54
Аудиторные занятия:	54	54
лекции	18	18
семинары и практические занятия	36	36
лабораторные работы, практикумы	-	-
Самостоятельная работа	54	54
Форма текущего контроля знаний и контроля самостоятельной работы: тестирование, контр. работа, коллоквиум, реферат и др.(не менее 2 видов)	-устный опрос -участие в дискуссиях -аналитические задания, тестирование	--устный опрос -участие в дискуссиях -аналитические задания, тестирование
Курсовая работа	-	-
Виды промежуточной аттестации (экзамен,	зачет	зачет


Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

зачет)		
Всего часов по дисциплине	108	108

4.3. Содержание дисциплины (модуля). Распределение часов по темам и видам учебной работы:

Форма обучения: очно-заочная

Название разделов и тем	Всего	Виды учебных занятий					Форма текущего контроля знаний
		Аудиторные занятия			Занятия в интерактивной форме	Самостоятельная работа	
		Лекции и	Практические занятия, семинары	Лабораторные работы, практикумы			
1	2	3	4	5	6	7	
1. Организационная психология как научная дисциплина	27	4	9	-	-	14	участие в дискуссиях
2. Психология субъекта управленческой и исполнительской деятельности на индивидуальном уровне	27	4	9	-	-	14	аналитические задания
3. Групповой уровень регуляции поведения человека внутри организации и связанные с ним феномены и эффекты	27	4	9	-	-	14	аналитические задания
4. Организационный уровень регуляции поведения человека внутри организации и связанные с ним феномены и эффекты	27	6	9	-	-	12	участие в дискуссиях
Итого	108	18	36	-	-	54	зачет

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Тема 1. Организационная психология как научная дисциплина

Понятие организации и управления: общее и различие. Организация как учреждение. Организация, как процесс упорядочивания. Организация как результат процесса упорядочивания. Управление как особый вид деятельности. Управление как процесс. Место организационной психологии в блоке дисциплин управленческого цикла: основ менеджмента, теории организации, организационного поведения, управления персоналом, психологии управления. Организационная психология в контексте своего исторического развития. Классические школы теории организации. Современное состояние теории организации и управления.

Тема 2. Психология субъекта управленческой и исполнительской деятельности на индивидуальном уровне.

Психология субъекта управленческой деятельности. Специфика когнитивной сферы субъекта управленческой деятельности: перцептивные, мнемические, мыслительные процессы и интеллект руководителя. Специфика эмоционально-волевой регуляции управленческой деятельности в конфликтной ситуации: стресс, фрустрация, внутренний конфликт, кризис. Мотивация субъектов управленческой и исполнительской деятельности: содержательные и процессуальные теории мотивации. Проблема способностей в контексте управленческого и исполнительского труда.


Сущность управленческой деятельности. Уровни анализа субъекта управленческой и исполнительской деятельности: функционально-ролевой, личностно-деятельностный, субъектно-акмеологический. Подходы к изучению управленческой деятельности: Микроанализ, эмпирический анализ, анализ действий, ролевой анализ, дифференциальный анализ, нормативный анализ, функциональный анализ.

Тема 3. Групповой уровень регуляции поведения человека внутри организации и связанные с ним феномены и эффекты.

Коммуникативная, интерактивная и перцептивная стороны общения в процессе управленческой и исполнительской деятельности. Деловое общение и его специфика. Основные коммуникационные цепочки в группе и их производные. Сильные и слабые стороны коммуникативной структуры группы. Роли в коммуникативных сетях. Коммуникативные стили

Группы, коллективы команды в организации и проблема их классификации. Управленческая команда и ближайшее окружение руководителя как группы с особым статусом. Подбор управленческой команды и стратегии, реализуемые руководителем при ее комплектовании. Принятие группового решения в организации. Роль большинства и меньшинства в принятии групповых решений. Межличностные конфликты: структура и динамика.

Лидерство и руководство в организации: общее и различие. Теория происхождения лидерства: личностный подход (теория черт); поведенческий подход: подход К. Левина, исследование университета Огайо, исследование Мичиганского университета, управленческая сетка Блэйка и Моутона, концепция «вознаграждение – наказание Лайкерта; ситуационный подход: модель вероятностного руководства Ф. Фидлера, модель психологической зрелости исполнителя К. Бланшара и Херси, модель «путь-цель» Хауза и Митчела, модель ситуационного лидерства Стинсона – Джонсона, модель ситуационного принятия решений Врума – Йетона-Яго. Атрибутивные теории лидерства. Концепции харизматического и преобразующего лидерства

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

Тема 4. Организационный уровень регуляции поведения человека внутри организации и связанные с ним феномены и эффекты

Проблема классификации организационных структур. Типы организаций по взаимодействию со средами разного типа: 1) внешней средой: механистическая и органическая; 2) внутренней средой: а) по взаимодействию подразделений: традиционная, дивизиональная, матричная; б) по взаимодействию с человеком: корпоративная и индивидуалистская. Типы организации по устойчивости позиции в организации: 1) иерархические: линейно-функциональная (линейно-шахтная и линейно-штабная) и дивизиональная (продуктовая, ориентированная на потребителя, территориальная); 2) адхократические: проектные, матричные, свободные, конгломератные. Сравнение концепций трех школ (научного менеджмента, человеческих отношений, открытых систем) о роли коммуникаций в организации. Классификация коммуникаций на организационном уровне: вертикальные, диагональные и горизонтальные; восходящие и нисходящие. Слухи в организации. Понятие карьеры и трудового пути. Карьерное продвижение в организации. Типовые модели карьеры. Проблема классификации карьер: логические и эмпирические. Специфика мужской и женской карьеры. Понятие организационной культуры и проблема их классификации.

6. ТЕМЫ ПРАКТИЧЕСКИХ И СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ


Тема 1. Организационная психология как научная дисциплина (форма проведения – практическое занятие)

Вопросы для обсуждения на занятии:

1. Какое из понятий «организация» или «управление» является большим по объему? Обоснуйте свою позицию.
2. Сравните отношение к человеку-работнику Ф.Тейлора и А.Файоля. Какой из них для Вас является предпочтительным? Почему?
3. Каковы достоинства и недостатки тейлоризма?
4. Назовите 14 принципов управления, разработанные А. Файолем. Какие из них по Вашему мнению в современных условиях должны быть скорректированы?
5. В чем школа А.Файоля пошла дальше школы Ф. Тейлора?
6. Сравните отношение к человеку-работнику Ф.Тейлора и Э.Мэйо.
7. Как вы думаете, почему Хотторнские исследования оказались столь значительным историческим вкладом в изучении организационного поведения?
8. Чем отличаются открытые системы от закрытых? Можете ли Вы привести примеры тех и других? По итогам проводится дискуссия.

Содержание заданий для самостоятельной работы студентов

1. Составить таблицу: связь организационной психологии с другими отраслями психологии.
2. Определить причины возникновения и этапы становления организационной психологии.
3. Написать эссе «Организационная психология как научно-практическое направление»
4. Выделить возможности и ограничения организационно-психологических исследований

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

5. Спроектировать организационно-психологическое исследование с подбором методов и методик исходя из целей исследования.
6. Составить сводную таблицу: «Этапы эволюции представлений о процессе управления» (школа А.Файоля, школа Ф.Тейлора, Э. Мэйо).
7. Сделать выписки по работе Занковского «Организационная психология»: схемы эксперимента в организационной психологии (в виде таблицы с примерами).


Тема 2. Психология субъекта управленческой и исполнительской деятельности на индивидуальном уровне (форма проведения – практическое занятие)

Вопросы для обсуждения на занятии:

1. Какие особенности перцепции подчиненными своих руководителей Вам известны?
2. Дайте определение стрессу. Всегда ли он вреден для человека? Объясните свою точку зрения.
3. Что такое общий синдром адаптации? Назовите три его этапа.
4. На какие основные категории можно подразделить факторы стресса, воздействующие на человека на рабочем месте? Приведите примеры для каждой категории.
5. Какие основные черты характера определяют реакцию человека на стресс? Приведите примеры.
6. Стресс может привести к эффектам физиологического, психологического и поведенческого характера. Проанализируйте примеры каждого из них, а также данные, полученные исследователями, о взаимосвязи этих эффектов и стресса на рабочем месте.
7. Существуют способы борьбы со стрессом как для индивидуума, так и для организации в целом. Обобщите их и дайте оценку различным способам предотвращения стресса и эффективной борьбы с ним.
8. Какая из содержательных теорий мотивации (Маслоу, Альдерфера, Герцберга, Мак Клеланда) является оптимальной для объяснения мотивации и может способствовать экономическому росту в странах третьего мира? Почему?
9. Что такое фрустрация? В чем заключаются некоторые из ее проявлений? Каким образом модель фрустрации может быть использована для анализа организационного поведения?
10. Опишите конфликт «стремление — избегание». Приведите пример реальной организации, где он может возникнуть.
11. Опишите главные различия между теориями Маслоу и Алдерфера.
12. Какие факторы обусловили интуитивную привлекательность для менеджеров – практиков теории иерархии потребности Маслоу, несмотря на ее очевидные недостатки?
13. Почему может быть интересен сравнительный анализ потребностей, обсуждаемых Мак Клеландом, в юном, зрелом и пожилом возрасте на примере жителей России, Германии, Японии и США?

Содержание заданий для самостоятельной работы студентов

1. Проанализировать теорию мотивации Герцберга. Ответить на вопрос: «Как теория мотивации Герцберга может объяснить, почему два человека, занимающие одинаковые должности в двух разных фирмах, руководствуются иногда различными стимулами?»
2. Разработать тренинг мотивации сотрудников в организации в соответствии со спецификой деятельности.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

3. Оценить возможность применения теории МакКлеланда для формирования мотивации у студентов.
4. Разработать программу психологического сопровождения сотрудников в период адаптации на новом рабочем месте.
5. Разработать тренинговую программу по профилактике стресса на рабочем месте.
6. Составить сравнительную таблицу «Теории мотивации в организации». Оценить письменно эффективность применения каждой.


Тема 3. Групповой уровень регуляции поведения человека внутри организации и связанные с ним феномены и эффекты (форма проведения – практическое занятие)

Вопросы для обсуждения на занятии:

1. Сравните и оцените традиционные и новые навыки ведения переговоров. Почему, по вашему мнению, новые навыки ведут к лучшему соглашению?
2. Коротко обобщите результаты трех классических исследований лидерства.
3. Чем групповые теории отличаются от теорий черт? Каковы три важнейшие ситуационные переменные, описанные Фидлером? Если какая-либо из них весьма благоприятна, какой стиль лидерства следует использовать?
4. Коротко объясните, в чем суть теории лидерства «путь — цель». В чем заключается роль лидера согласно этой концепции?
5. Каковы основные отличия традиционных переходных лидеров от преобразующих лидеров? Поясните эти различия на примерах руководителей современных организаций.
6. Какие три переменные лидерства предлагает теория социального научения? Как этот подход может быть применен к практике управления человеческими ресурсами?
7. Что понимается под заместителями и нейтрализаторами лидерства? Приведите примеры заместителей и нейтрализаторов, связанных с подчиненными, задачей или организацией.
8. Какие стили харизматического лидерства вы знаете? Что они означают? Приведите пример.
9. Назовите основные стили в «управленческой решетке» Блэйка и Моутона, модели жизненного цикла Херси и Бланшара и четырех системах Лайкерта. Как, согласно схеме Лайкерта, менеджер может получить вознаграждение, которого не заслуживает?
10. Какие три основных этапа принятия решений предложил Саймон? Каким образом они соотносятся с реальным решением?
11. Проанализируйте, в чем сходство и различие между моделями экономической рациональности и социальной моделью? Какие усовершенствования были внесены за последнее время в эти диаметрально противоположные модели?
12. Какие традиционные и современные методики группового принятия решений вам известны? Если бы вы работали руководителем производственного отдела в некоей компании, какой метод или методы вы использовали бы и почему?
13. Опишите гипотетическую ситуацию, в которой могут быть использованы метод Дельфи и/или метод номинальной группы.

Содержание заданий для самостоятельной работы студентов

1. Дать характеристику неформальному общению в организации. Общение и стиль управления.
2. Определить критерии эффективности коммуникативных сетей.
3. Предложить пути повышения эффективности общения в организациях.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

4. Подготовиться к обсуждению вопросов дискуссии и сделать выписки по вопросам семинара.
5. Дать полную характеристику (письменно) структуре организации и основным теориям структуры организации.
6. Заполнить сравнительную таблицу «Традиционные и современные представления о природе организационных конфликтов»
7. Опишите основные особенности модели ограниченной рациональности Саймона. Считаете ли вы, что модель может быть использована для описания деятельности современных руководителей?
8. Выделите три основных типа предубеждений при формировании суждения. Какие различия существуют между ними? Приведите для каждого из них примеры в принятии управленческих решений.
9. Определите место организационной психологии в блоке дисциплин управленческого цикла: основ менеджмента, теории организации, организационного поведения, управления персоналом, психологии управления.


Тема 4. Организационный уровень регуляции поведения человека внутри организации и связанные с ним феномены и эффекты (форма проведения – практическое занятие)

Вопросы для обсуждения на занятии:

1. В каких двух основных формах реализуется проектная структура? Чем отличается руководитель проекта от традиционного функционального менеджера?
2. Считается, что матричный принцип построения организации основан на классической структуре, информационном и ситуационном подходах. Объясните, каким образом каждый из этих подходов используется для матричного построения.
3. Что понимается под термином «организационная культура»? Дайте ему определение и приведите несколько примеров основных характеристик. Какую роль могут играть финансовые успехи компании в ее культуре?
4. Чем доминантная культура отличается от субкультуры? При ответе дайте определение обоим терминам.
5. Чем отличаются сильные культуры от слабых? Какие два фактора определяют сильную культуру?
6. Как развивается организационная культура? Какие четыре этапа-обычно она проходит?
7. Что предпринимают организации для сохранения своей культуры? Опишите основные шаги. По итогам проводится дискуссия.

Содержание заданий для самостоятельной работы студентов

1. Предложить методы интерактивных коммуникаций.
2. Критически проанализируйте функциональную и продуктовую департаментализацию.
3. «Вклад в теорию организации Честера Барнарда»
4. Написать сравнительный анализ теории открытых систем от информационного, ситуационного, экологического подходов.
5. Оцените возможность применения теории открытой системы к организациям.
6. Оцените возможность применения к организации информационного подхода.
7. Оцените возможность применения к организации ситуационного подхода.
8. Оцените возможность применения к организациям экологического подхода.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

7. ЛАБОРАТОРНЫЕ РАБОТЫ, ПРАКТИКУМЫ

Данный вид работы не предусмотрен УП

8. ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ, КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ, РЕФЕРАТОВ

Данный вид работы не предусмотрен УП


9. ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ

1. Современные направления исследований организаций.
2. Краткая характеристика основных направлений изучения организационного поведения.
3. Адаптация человека к организации.
4. Конфликт в организации. Динамическая сторона конфликта. Краткая характеристика этапов его развития.
5. Индивидуально-психологические особенности личности в их приложении к теории организационного поведения.
6. Краткая характеристика коммуникации на групповом уровне в организации
7. Коммуникации на межличностном уровне в организации..
8. Краткая характеристика коммуникации на уровне организации
9. Краткая характеристика структуры конфликта и её основных элементов.
10. Нововведение как организационная проблема. Типология нововведений.
11. Общая характеристика стратегического управления организацией (фирмой).
12. Основные процессы, обеспечивающие познавательное поведения человека в организации:
13. Основные стороны процесса общения. Их краткая характеристика
14. Основные теории лидерства: Их краткая характеристика.
15. Поведение персонала в условиях реорганизации производства.
16. Предмет изучения “организационного поведения”. Его краткая характеристика.
17. Проблема взаимодействия человека и организации.
18. Проблема принятия решений в организации: модели и процессы.
19. Проектирование организации и работы в ней.
20. Психология служебной карьеры. Краткое описание основных моделей и проблем.
21. Руководитель и его управленческая команда.
22. Руководство и лидерство: общее и различия.
23. Современные теории мотивации в организации.
24. Специфика мужской и женской карьеры. Их типологии и классификация.
25. Стиль руководства и их классификация в контексте различных теорий.
26. Стратометрическая концепция деятельности опосредования межличностных отношений.
27. Типы организации по взаимодействию с внешней средой. Их краткая характеристика.
28. Типы организаций по взаимодействию с человеком. Их краткая характеристика


10. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ

Форма обучения: очно-заочная

Название разделов и тем	Вид самостоятельной работы (проработка учебного материала, решение задач, реферат, доклад, контрольная работа, подготовка к	Объем в часах	Форма контроля (проверка решения
-------------------------	--	---------------	-------------------------------------

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

	<i>сдаче зачета, экзамена и др.)</i>		<i>задач, реферата и др.)</i>
Раздел 1. Психология как наука			
1. Организационная психология как научная дисциплина	проработка учебного материала при подготовке к практическому занятию и дискуссии	7	Устный опрос, оценка участия в дискуссии
2. Психология субъекта управленческой и исполнительской деятельности на индивидуальном уровне	Подготовка письменного аналитического задания / презентации	7	Устный опрос, аналитическое проверка задания
3. Групповой уровень регуляции поведения человека внутри организации и связанные с ним феномены и эффекты	Подготовка письменного аналитического задания	7	Устный опрос, аналитическое проверка задания
4. Организационный уровень регуляции поведения человека внутри организации и связанные с ним феномены и эффекты	проработка учебного материала при подготовке к практическому занятию и дискуссии	7	Устный опрос, оценка участия в дискуссии
Итого	самостоятельная работа студентов	54	

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

11. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ «Современная организационная психология»

а) Список рекомендуемой литературы

основная:

1. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536102>
2. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология : учебное пособие для вузов / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 246 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07752-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492189>
3. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 504 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/534428>

дополнительная:


1. Вестник Московского университета. Серия 14, Психология [Электронный ресурс] = Психология : науч. журнал / МГУ. - Москва, 2017 - 2023. - Режим доступа: <https://dlib.eastview.com/browse/publication/9665>
2. Митин С.Н., Культура организации: формирование, сохранение и развитие : учеб. пособие по курсу лекций "Организационная культура" / Митин Сергей Николаевич; УлГУ, ФГНиСТ. - Ульяновск : УлГУ, 2017. - 106 с. : ил. - Библиогр.: с. 105. - б/п. <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Download/MObject/940>
3. Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535769>

учебно-методическая:

1. Агаджанова Э. Р. Современная организационная психология : учебно-методические рекомендации для самостоятельной работы студентов направления 37.04.01 Психология / Э. Р. Агаджанова ; Ульян. гос. ун-т, ФГНиСТ. - 2024. - Неопубликованный ресурс. - URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Download/MObject/15927>. - Режим доступа: ЭБС УлГУ. - Текст : электронный. URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Download/MObject/15927>

Согласовано:

Главный редактор _____/Мамаева Е.П. /  / 23.05.2024 г.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

б) Программное обеспечение

1. СПС Консультант Плюс
2. Система «Антиплагиат.ВУЗ»
3. ОС Microsoft Windows
4. MicrosoftOffice 2016
5. «МойОфис Стандартный»

в) Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

1. Электронно-библиотечные системы:

1.1. Цифровой образовательный ресурс IPRsmart : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Компания «Ай Пи Ар Медиа». - Саратов, [2024]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.2. Образовательная платформа ЮРАЙТ : образовательный ресурс, электронная библиотека : сайт / ООО Электронное издательство «ЮРАЙТ». – Москва, [2024]. - URL: <https://urait.ru> . – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.3. База данных «Электронная библиотека технического ВУЗа (ЭБС «Консультант студента») : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Политехресурс». – Москва, [2024]. – URL: <https://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.4. Консультант врача. Электронная медицинская библиотека : база данных : сайт / ООО «Высшая школа организации и управления здравоохранением-Комплексный медицинский консалтинг». – Москва, [2024]. – URL: <https://www.rosmedlib.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.5. Большая медицинская библиотека : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Букап». – Томск, [2024]. – URL: <https://www.books-up.ru/ru/library/> . – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.6. ЭБС Лань : электронно-библиотечная система : сайт / ООО ЭБС «Лань». – Санкт-Петербург, [2024]. – URL: <https://e.lanbook.com>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.7. ЭБС Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Знаниум». - Москва, [2024]. - URL: <http://znanium.com> . – Режим доступа : для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

2. *КонсультантПлюс* [Электронный ресурс]: справочная правовая система. / ООО «Консультант Плюс» - Электрон. дан. - Москва : КонсультантПлюс, [2024].

3. *eLIBRARY.RU*: научная электронная библиотека : сайт / ООО «Научная Электронная Библиотека». – Москва, [2024]. – URL: <http://elibrary.ru>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный

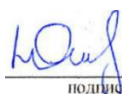
4. *Федеральная государственная информационная система* «Национальная электронная библиотека» : электронная библиотека : сайт / ФГБУ РГБ. – Москва, [2024]. – URL: <https://нэб.рф>. – Режим доступа : для пользователей научной библиотеки. – Текст : электронный.

5. *Российское образование* : федеральный портал / учредитель ФГАУ «ФИЦТО». – URL: <http://www.edu.ru>. – Текст : электронный.

6. Электронная библиотечная система УлГУ : модуль «Электронная библиотека» АБИС Мега-ПРО / ООО «Дата Экспресс». – URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Web>. – Режим доступа : для пользователей научной библиотеки. – Текст : электронный.


Согласовано:

Инженер ведущий / Щуренко Ю.В.


подпись

/ 24.05.2024г

дата

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

12. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:

Для проведения занятий используется следующее материально-техническое обеспечение:

Аудитории для проведения лекций, семинарских занятий, для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, групповых и индивидуальных консультаций.

Аудитории для проведения лекций и практических занятий, для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, групповых и индивидуальных консультаций. Аудитории укомплектованы специализированной мебелью, учебной доской. Аудитории для проведения лекций оборудованы мультимедийным оборудованием для предоставления информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде, электронно-библиотечной системе.

13. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ


В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

– для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;

– для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;

– для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации;

В случае необходимости использования в учебном процессе частично/исключительно дистанционных образовательных технологий, организация работы ППС с обучающимися с ОВЗ и инвалидами предусматривается в электронной информационно-образовательной среде с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

Разработчик  старший преподаватель
кафедры психологии и педагогики

Агаджанова Э.Р.