

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Белгородский Валерий Савельевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 19.09.2023 12:51:06  
Уникальный программный ключ:  
8df276ee93e17c18e7bee9e7cad2d0ed9ab82473

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина  
(Технологии. Дизайн. Искусство)»

Институт социальной инженерии  
Кафедра психологии

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

### Организационная психология

---

Уровень образования	бакалавриат
Направление подготовки	37.03.01 Психология
Профиль	Психология медиапространства
Срок освоения образовательной программы по очной форме обучения	4 года
Форма обучения	очная

Рабочая программа учебной дисциплины Организационная психология основной профессиональной образовательной программы высшего образования, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры, протокол № 7 от 28.02.2023 г.

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

Доцент И.В. Калинин

Заведующий кафедрой: Н.В.Калинина

## **1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ**

Учебная дисциплина Организационная психология изучается в седьмом семестре.  
Курсовая работа не предусмотрена

1.1. Форма промежуточной аттестации:

экзамен

1.2. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина Организационная психология относится к обязательной части.  
Основой для освоения дисциплины являются результаты обучения по предшествующим дисциплинам:

- Социальная психология
- Конфликтология
- Основы психологической саморегуляции персонала
- Психология организационного конфликта
- Практикум по организационной психодиагностике
- Организационные девиации
- Психология малых групп

Результаты обучения по учебной дисциплине, используются при изучении следующих дисциплин и прохождения практик:

- Методы психологической помощи
- Социально-психологическое консультирование
- Производственная практика в профильных организациях
- Тренинг командообразования

Результаты освоения учебной дисциплины в дальнейшем будут использованы при прохождении производственной практики в профильных организациях и выполнении выпускной квалификационной работы.

## **2. ЦЕЛИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Целями изучения дисциплины Организационная психология являются:

- получение обучающимися системных теоретических и прикладных знаний о базовых категориях, понятиях и исследовательских проблемах анализа поведения человека в организации;
- формирование представлений о закономерностях поведения человека на рабочем месте; знакомство с современными технологиями, процедурами и формами работы психолога с персоналом организаций, нацеленных на модернизацию труда и оптимизацию отношений в коллективе;
- ознакомление с принципами системного анализа трудовой деятельности сотрудников организаций разного типа и особенностей влияния психологических факторов на эффективность организационных взаимодействий;
- формирование у обучающихся компетенций, установленных образовательной программой в соответствии с ФГОС ВО по данной дисциплине;

Результатом обучения по дисциплине является овладение обучающимися знаниями, умениями, навыками и опытом деятельности, характеризующими процесс формирования компетенций и обеспечивающими достижение планируемых результатов освоения дисциплины.

2.1. Формируемые компетенции, индикаторы достижения компетенций, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ИД-ОПК-8.1 Определение профессиональных функций и задач деятельности психологической службы в организациях разного типа ИД-ОПК-8.2. Соблюдение организационно-административных требований к организации деятельности, этике поведения и ведению рабочей документации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- сопоставляет теоретические и практические направления и подходы организационной психологии;</li> <li>- анализирует закономерностях поведения человека на рабочем месте;</li> <li>- рассматривает современные подходы и тенденции в развитии организационной психологии с целью оптимизации трудовой деятельности сотрудников организаций разного типа;</li> <li>- знает основные виды практико-ориентированной деятельности психолога в организациях;</li> <li>- изучает влияние психологических факторов на эффективность организационных взаимодействий;</li> <li>- выявляет и использует психологическую информацию, полученную с помощью методов и методик организационной психологии с целью решения задач деятельности психологической службы в организациях разного типа;</li> <li>- анализирует ситуации, возникающие в трудовой деятельности, и составляет рекомендации по осуществлению трудовой деятельности сотрудников с учетом их индивидуально-личностных особенностей;</li> <li>- применяет теоретические знания и практические навыки для анализа организационно-психологических проблем с целью профилактики профессионального «выгорания».</li> </ul>

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость учебной дисциплины по учебному плану составляет:

по очной форме обучения –	<b>4</b>	<b>з.е.</b>	<b>144</b>	<b>час.</b>
---------------------------	----------	-------------	------------	-------------

3.1. Структура учебной дисциплины для обучающихся по видам занятий:  
(очная форма обучения)

Структура и объем дисциплины									
Объем дисциплины по семестрам	форма промежуточной аттестации	всего, час	Контактная работа, час				Самостоятельная работа обучающегося, час		
			лекции, час	практические занятия, час	лабораторные занятия, час	практическая подготовка, час	курсовая работа/ курсовой проект	самостоятельная работа обучающегося, час	промежуточная аттестация, час
<b>7 семестр</b>	экзамен	144	38	38				32	36
<b>Всего:</b>		144	38	38				32	36

## 3.2. Структура учебной дисциплины для обучающихся по разделам и темам дисциплины: (очная форма обучения)

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенци(й) и индикаторов достижения компетенций	Наименование разделов, тем; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости, включая контроль самостоятельной работы обучающегося; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы, час	Практическая подготовка, час		
<b>7 семестр</b>							
ОПК-8 ИД-ОПК-8.1	<b>Раздел I. Организационная психология как научная дисциплина</b>						
	Тема 1.1. Основные понятия и категории анализа в организационной психологии	4				4	Устный опрос Сообщение Письменный отчет с результатами выполненных индивидуальных заданий
	Тема 1.2. Классические и современные теории организаций.	6				4	
	Практическое занятие 1.1. Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии.		2				
	Практическое занятие 1.2. Понятие организации как социотехнической системы.		2				
	Практическое занятие 1.3. Основные системные характеристики организаций		4				
	Практическое занятие 1.4. Иерархические уровни анализа организационного поведения.		2				
ОПК-8 ИД-ОПК-8.1 ИД-ОПК-8.2.	<b>Раздел II. Психология субъекта управленческой и исполнительской деятельности на индивидуальном уровне</b>						Устный опрос Сообщение Письменный отчет с результатами выполненных индивидуальных заданий
	Тема 2.1. Психологические регуляторы деятельности отдельного работника.	4				4	
	Тема 2.2. Психология субъекта управленческой деятельности	4				4	

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения компетенций	Наименование разделов, тем; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости, включая контроль самостоятельной работы обучающегося; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы, час	Практическая подготовка, час		
	Практическое занятие 2.1. Мотивация персонала. Ценностные ориентации и значимость труда.		2				
	Практическое занятие 2.2. Механизмы адаптации персонала в организации.		1				
	Практическое занятие 2.3. Стресс на рабочем месте и способы его регуляции.		1				
	Практическое занятие 2.4. Профессиональная карьера. Карьерное продвижение в организации.		1				
	Практическое занятие 2.5. Субъектно-акмеологический анализ субъекта управленческой деятельности		1				
	Практическое занятие 2.6. Когнитивная сфера и эмоционально-волевая регуляция в управленческой деятельности.		1				
	Практическое занятие 2.7. Управленческая команда. Подбор управленческой команды		1				
ОПК-8 ИД-ОПК-8.1 ИД-ОПК-8.2.	<b>Раздел III. Групповой уровень регуляции поведения человека внутри организации и связанные с ним феномены и эффекты</b>						Устный опрос Тестирование Сообщение
	Тема 3.1 . Группы, коллективы, команды в организации.	4					Письменный отчет с результатами выполнения индивидуальных заданий
	Тема 3.2. Особенности психологических взаимодействий сотрудников в рабочей группе.	4				4	
	Тема 3.3. Классификации организационных структур. Типы	4				4	

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения компетенций	Наименование разделов, тем; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости, включая контроль самостоятельной работы обучающегося; формы промежуточного контроля успеваемости	
		Контактная работа						
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы, час	Практическая подготовка, час			
	организаций.							
	Практическое занятие 3.1. Психологический климат в группе. Методы оценки социально-психологического климата.		4					
	Практическое занятие 3.2. Конфликты в организации и методы их разрешения		4					
	Практическое занятие 3.3. Организационная культура и факторы ее формирования.		4					
ОПК-8 ИД-ОПК-8.1 ИД-ОПК-8.2.	<b>Раздел IV. Организационный уровень регуляции поведения человека внутри организации и связанные с ним феномены и эффекты</b>						Устный опрос Сообщение Письменный отчет с результатами выполненных индивидуальных заданий	
	Тема 4.1. Коммуникации на организационном уровне	4				4		
	Тема 4.2. Основные направления и методы работы психолога в организации.	4				4		
	Практическое занятие 4.1. Восходящие и нисходящие коммуникации в организации. Методы оптимизации коммуникаций в организации.		2					
	Практическое занятие 4.2. Восходящие и нисходящие коммуникации в организации. Методы оптимизации коммуникаций в организации.		2					
	Практическое занятие 4.3. Классификация видов оптимизационной работы и консультационной помощи в организациях		4					
	Экзамен							Экзамен по билетам
	<b>ИТОГО за весь период</b>	<b>38</b>	<b>38</b>			<b>32</b>		

## 3.3. Содержание учебной дисциплины

№ пп	Наименование раздела и темы дисциплины	Содержание темы
<b>Раздел I</b>	<b>Организационная психология как научная дисциплина</b>	
Тема 1.1	Основные понятия и категории анализа в организационной психологии	Предпосылки возникновения организационной психологии. Становление организационной психологии как самостоятельной дисциплины. Появление секции индустриальной и организационной психологии в Американской психологической ассоциации (1973г.). Институциональное оформление организационной психологии в Европе. Предмет и методы организационной психологии. Различные подходы к пониманию предмета организационной психологии: А.Н. Занковский, Н. Schuler, А.Б. Леонова и др. Основные понятия организационной психологии. Круг явлений, изучаемых организационной психологией. Методы организационной психологии. Организационная диагностика. Задачи современной организационной психологии. Проблемы планирования и проведения полевого эксперимента в организациях. Междисциплинарные связи современной организационной психологии.
Тема 1.2	Классические и современные теории организаций.	Классические теории организации (научный менеджмент Ф. Тейлора; организационные принципы А. Файоля; бюрократическая теория М. Вебера; организационная теория Л. Гьюлика - Л. Урвика). Организационная концепция «человеческих отношений» Взгляды на организацию Э. Мэйо; подход Д. Макгрегора; теория К. Арджириса; организационная система Р. Ликерта; подход В. Бенниса). Ситуационные теории организации (ситуационный подход Дж. Вудворд. Организация как социотехническая система (исследования Е. Трист; Л. Бамфорт). Подход В. Бенниса. Современные взгляды на роль технологии в организации. Исследование Т. Бёрнса и Дж. Сталкера. Исследование П. Лоуренса и Дж. Лорша. Организация как социотехническая система. Управление организацией как искусство.
<b>Раздел II</b>	<b>Психология субъекта управленческой и исполнительской деятельности на индивидуальном уровне.</b>	
Тема 2.1	Психологические регуляторы деятельности отдельного работника.	Человек и организация: уровни анализа (человек и его работа, специалист и рабочая группа, служащий и организация). Ключевые фокусы внимания фундаментальных, прикладных исследований и практической работы психолога на каждом уровне. Человек и его работа. Структура труда. Субъективно значимые характеристики труда. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом. Профессиональный стресс. Профессиональные деформации личности. Вхождение человека в организацию. Виды адаптации (по содержанию, по типу организационного окружения. Типы адаптивного поведения. Критериальная основа организационного поведения: отношения, ценности, верования, принципы. Удовлетворенность работой, увлеченность работой, приверженность к организации Индивидуальный стиль деятельности. Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида

Тема 2.2	Психология субъекта управленческой деятельности	Специфика профессиональной деятельности руководителей. Концепции ролевого поведения руководителей. Функции и структура деятельности руководителя. Специфика управленческих решений. Психологическая структура управленческой адаптации. Лидерство и руководство в организации. Теории лидерства в социальной психологии. Влияние и власть руководителя. Построение модели управленческой адаптации. Стресс в деятельности руководителя. Управление эмоциональными состояниями. Жизненные кризисы и деятельность руководителя. Социально-психологические особенности личности руководителя. Стили руководства. Концепции эффективного лидерства. Понятие разделённого лидерства. Понятие, задачи управленческого консультирования руководителя. Бизнес-коучинг.
<b>Раздел III Групповой уровень регуляции поведения человека внутри организации и связанные с ним феномены и эффекты</b>		
Тема 3.1	Группы, коллективы, команды в организации.	Место группы (коллектива) в системе управления. Группа и её структурная организация. Классификация групп. Динамика развития группы, групповые процессы, групповые состояния, групповые эффекты. Групповые принятия решений. Типы групповых решений. Трудовой коллектив как объект управления. Критерии и пути эффективности работы группы (коллектива) организации. Определение первичной трудовой группы. Организационная структура первичной трудовой группы.. Факторы, влияющие на структуру первичной трудовой группы. Команды в организации. Построение команд. Основные признаки команды. Типология команд. Результативность команд. Понятие команды. Условия формирования команды. Этапы развития команды. Командообразование, ключевые процессы. Технологии командообразования. Командообразование в режиме реального времени – командный коучинг. Ролевое взаимодействие в команде. Комплектование команд на основе диагностики командных ролей..
Тема 3.2.	Особенности психологических взаимодействий сотрудников в рабочей группе.	Специалист и рабочая группа. Группы в организациях. Лидерство и руководство в организации. Социально-психологический климат. Конфликты в организации. Модели взаимодействия человека и организации. Модель «от организации к человеку». Модель «от человека к организации». Объективное противоречие взаимных ожиданий. Проблема установления соответствия роли и места человека в организации.
Тема 3.3	Классификации организационных структур. Типы организаций.	Организация. Общая характеристика. Определения организации. Общие признаки организаций (общие цели, ресурсы, зависимость от внешней среды, горизонтальное и вертикальное разделение труда). Внутренние переменные организации (люди, цели, задачи, технологии, структуры). Миссия. Внешняя среда организации, ее основные свойства. Виды организаций. Метафоры организации (эксплуатации, машины, потребности, решения проблем, политики, организма, культуры, издержек, сети). Представления об «организационном человеке» (экономический, социальный, самоактуализирующийся, комплексный, постиндустриальный). Системный подход к



		<p>изучению организаций (Р. Акофф). Организация как система (уровни ответственности). Кибернетическая модель «черного ящика». Основы системно-структурного анализа организаций. Целевая структура. Функциональная направленность и используемые технологии. Структурное строение. Пространственно-временные характеристики. Эффективность деятельности организации (продуктивность, результативность, эффективность). Система сбалансированных показателей (Д. Нортон, Р. Каплан). Структура организационной культуры. Принципы и методы формирования организационной культуры. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.</p>
<p><b>Раздел IV. Организационный уровень регуляции поведения человека внутри организации и связанные с ним феномены и эффекты</b></p>		
Тема 4.1.	Коммуникации на организационном уровне	<p>Типы и функции коммуникации в организации. Внешние и внутренние коммуникации. Структура коммуникации в организации. Типы коммуникативных структур (Г. Левитт). Критерии оценки коммуникативных структур (надежность, скорость, устойчивость и др.). Методы изучения коммуникативной структуры организации. Каналы коммуникации в организации. Вертикальные (восходящие и нисходящие) и горизонтальные коммуникации. Формальные и неформальные коммуникации. Коммуникативные сети, их функции. Патологии организационной коммуникации в контексте организационного научения (К. Арджирис)</p>
Тема 4.2	Основные направления и методы работы психолога в организации.	<p>Место и роль психолога в организации. Функции психолога в организации. Социально-психологические проблемы, с которыми сталкивается психолог в организации. Классификация основных видов практико-ориентированной деятельности психолога в организациях. Основные функциональные позиции психолога в организациях: исследователь, эксперт, консультант, наставник, руководитель. Этические нормы и профессиональные требования к работе психолога с персоналом организации. Подбор и отбор персонала. Проведение первичного собеседования. Подбор и использование психодиагностических методик на этапе отбора персонала. Отбор кадров на руководящие должности. Расстановка и адаптация персонала. Социализация персонала в организации. Управленческий резерв и порядок его формирования. Карьерный коучинг. Организация обучения персонала. Кадровый резерв организации. Алгоритм оценки персонала организации. Мотивирование персонала. Диагностика мотивации сотрудников организации. Методы формирования благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива. Диагностика социально-психологического климата трудового коллектива. Социально-психологическая диагностика конфликтов в организации. Цели и задачи управленческого консультирования руководителя. Социально-психологическая диагностика личности руководителя, стилей руководства. Использование социально-психологического тренинга для решения различных</p>

		проблем в организации. Коучинг-консультирование, цели, задачи, технология. Диагностика эмоционального выгорания сотрудников. Классификация методов групповой психокоррекционной работы в организации.
--	--	---

### 3.4. Организация самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студента – обязательная часть образовательного процесса, направленная на развитие готовности к профессиональному и личностному самообразованию, на проектирование дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры.

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине организована как совокупность аудиторных и внеаудиторных занятий и работ, обеспечивающих успешное освоение дисциплины.

Аудиторная самостоятельная работа обучающихся по дисциплине выполняется на учебных занятиях под руководством преподавателя и по его заданию. Аудиторная самостоятельная работа обучающихся входит в общий объем времени, отведенного учебным планом на аудиторную работу, и регламентируется расписанием учебных занятий.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся – планируемая учебная, научно-исследовательская, практическая работа обучающихся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия, расписанием учебных занятий не регламентируется.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся включает в себя:

- подготовку к лекциям, практическим занятиям, самостоятельным проверочным и контрольным работам, экзамену;
- изучение учебных пособий;
- изучение разделов/тем, не выносимых на лекции и практические занятия самостоятельно;
- изучение теоретического и практического материала по рекомендованным источникам;
- выполнение индивидуальных заданий;
- подготовка к промежуточной аттестации в течение семестра;
- создание презентаций по изучаемым темам.

Самостоятельная работа обучающихся с участием преподавателя в форме иной контактной работы предусматривает групповую и (или) индивидуальную работу с обучающимися и включает в себя:

- проведение индивидуальных и групповых консультаций по отдельным темам/разделам дисциплины;
- проведение консультаций перед зачетом;
- научно-исследовательскую работу студентов (статьи, участие в студенческих научных конференциях и пр.)

Перечень разделов/тем/, полностью или частично отнесенных на самостоятельное изучение с последующим контролем:

№ пп	Наименование раздела /темы дисциплины, выносимые на самостоятельное изучение	Задания для самостоятельной работы	Виды и формы контрольных мероприятий	Трудоемкость, час
------	--	------------------------------------	--------------------------------------	-------------------

<b>Раздел I.</b>	<b>Организационная психология как научная дисциплина</b>			
Тема 1.2.	Классические и современные теории организаций.	Рассмотреть основные положения современных теорий организаций. Попробуйте сформулировать свое отношение к изученным теориям и концепциям и защитить или опровергнуть любую из них.	Индивидуальное задание	6
<b>Раздел II.</b>	<b>Психология субъекта управленческой и исполнительской деятельности на индивидуальном уровне.</b>			
Тема 2.1.	Психологические регуляторы деятельности отдельного работника.	Расскажите о теории мотивации (по выбору). Удовлетворенность работой и организационное поведение.	Сообщение	6
Тема 2.2.	Психология субъекта управленческой деятельности	Предложить психологические методы преодоления стресса на рабочем месте.	Индивидуальное задание	6
<b>Раздел III</b>	<b>Групповой уровень регуляции поведения человека внутри организации и связанные с ним феномены и эффекты</b>			
Тема 3.2..	Особенности психологических взаимодействий сотрудников в рабочей группе.	Принятие решений в группах: плюсы и минусы группового принятия решений.	Индивидуальное задание	2
Тема 3.3.	Классификации организационных структур. Типы организаций.	Организационная структура: западноевропейский и американский подходы к ее пониманию.	Сообщение	6
<b>Раздел IV.</b>	<b>Организационный уровень регуляции поведения человека внутри организации и связанные с ним феномены и эффекты</b>			
Тема 4.2.	Основные направления и методы работы психолога в организации.	Подобрать методы диагностики организационной культуры.	Индивидуальное задание	4

### 3.5. Применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий

При реализации программы учебной дисциплины возможно применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Реализация программы учебной дисциплины с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий регламентируется действующими локальными актами университета.

Применяются следующий вариант реализации программы с использованием ЭО и ДОТ

В электронную образовательную среду, по необходимости, могут быть перенесены отдельные виды учебной деятельности:

использование ЭО и ДОТ	использование ЭО и ДОТ	объем, час	включение в учебный процесс
смешанное обучение	лекции	38	в соответствии с расписанием учебных занятий
	Практические занятия	38	

#### 4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ, СИСТЕМА И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ

##### 4.1. Соотнесение планируемых результатов обучения с уровнями сформированности компетенции.

Уровни сформированности компетенции(-й)	Итоговое количество баллов в 100-балльной системе по результатам текущей и промежуточной аттестации	Оценка в пятибалльной системе по результатам текущей и промежуточной аттестации	Показатели уровня сформированности		
			универсальной(-ых) компетенции(-й)	общепрофессиональной(-ых) компетенций	профессиональной(-ых) компетенции(-й)
				ОПК-8 ИД-ОПК-8.1 ИД-ОПК-8.2.	
высокий	85 – 100	отлично/ зачтено		<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знает предмет, методы, понятийный аппарат организационной психологии,.</li> <li>- обобщает и анализирует идеи и концепции научных школ в области организационной психологии для объяснения специфики функционирования человека в организации;</li> <li>- применяет психологические знания для исследования поведения личности при планировании, подборе, оценке, обучении и адаптации персонала;</li> <li>- использует психологические методы и приемы выявления мотивации, удовлетворенности трудом, личностных особенностей</li> </ul>	

				<p>субъектов управленческой и исполнительской деятельности, особенностей коммуникаций, психологического климата и организационной культуры.</p>	
повышенный	65 – 84	хорошо/ зачтено	–	<p>Обучающийся</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- называет основные понятия организационной психологии, отдельные теории и некоторые особенности функционирования организаций, основные психологические регуляторы поведения человека в организации на индивидуальном, групповом или организационном уровнях;</li> <li>- проводит диагностику с целью выявления мотивации, личностных особенностей субъектов исполнительской или управленческой деятельности или психологического климата групп в организации;</li> <li>- способен применять отдельные психологические методы для решения типовых задач по оптимизации психологического климата или развития личностных особенностей субъектов организации.</li> </ul>	

базовый	41 – 64	удовлетворительно/ зачтено	– .	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- демонстрирует теоретические знания основного учебного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП;</li> <li>-затрудняется в понимании сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений.</li> <li>- имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, не знает значительной части программного материала, допускает неточности, дает недостаточно правильные формулировки, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала, затрудняется в объяснении специальной терминологии, допускает ошибки при ответе на вопрос, затрудняется в выполнении задания.</li> </ul>	
низкий	0 – 40	неудовлетворительно/ не зачтено		<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- демонстрирует фрагментарные знания теоретического и практического материала</li> <li>- допускает грубые ошибки при его изложении в ходе</li> </ul>	

				промежуточной аттестации; - затрудняется в ответе на вопросы, не отвечает на наводящие вопросы по учебному материалу, - не владеет специальной терминологией, не ориентируется в источниках специализированных знаний; - знания на базовом уровне теоретического и практического материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы отсутствуют..	
--	--	--	--	--	--

## 5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ, ВКЛЮЧАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

При проведении контроля самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине Организационная психология проверяется уровень сформированности у обучающихся компетенций и запланированных результатов обучения по дисциплине, указанных в разделе 2 настоящей программы.

### 5.1. Формы текущего контроля успеваемости по дисциплине, примеры типовых заданий:

Код(ы) формируемых компетенций, индикаторов достижения компетенций	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
ОПК-8 ИД-ОПК-8.1 ИД-ОПК-8.2.	Устный опрос	Вопросы: Индивидуальные и групповые ценностные ориентации. Отличия команд, используемых в современных организациях, от традиционных рабочих групп. Способы формирования и поддержания эффективности самоуправляемых

Код(ы) формируемых компетенций, индикаторов достижения компетенций	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
		<p>команд.</p> <p>Способы регулирования конфликтов в организации.</p> <p>Технологии принятия групповых решений в организации.</p> <p>Методы оптимизации взаимодействия сотрудников в группе.</p> <p>Методы сплочения команд в организации.</p>
<p>ОПК-8 ИД-ОПК-8.1</p>	<p>Индивидуальные задания</p>	<p>Сравните основные определения организации, используемые в организационной психологии.</p> <p>Рассмотрите технократический подход к анализу организаций (ранние теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор и др.))</p> <p>Сравните отношение к человеку-работнику Ф.Тейлора и Э.Мэйо. Какой из них для Вас является предпочтительным? Почему?</p> <p>Дайте характеристику взаимодействия уровня «человек-работа»; взаимодействия уровня «специалист – рабочая группа/трудовой коллектив»; взаимодействия уровня «служащий – организация».</p> <p>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.</p> <p>Укажите основные признаки группового единомыслия. Привести пример группового единомыслия из личного опыта.</p>
<p>ОПК-8 ИД-ОПК-8.1</p>	<p>Сообщения</p>	<p>Укажите основные субъективные составляющие труда (модель Дж. Олдмана и Дж. Хаккмана). «Субъективный образ» трудовой ситуации и методы его реконструкции.</p> <p>Рассмотрите синдром адаптации и его характеристики.</p> <p>Что такое фрустрация? В чем заключаются некоторые из ее проявлений? Каким образом модель фрустрации может быть использована для анализа организационного поведения?</p> <p>Какие основные категории ролей выделил Минцберг? Какие суброли играют лидеры/менеджеры, предоставляя и получая информацию?</p> <p>Методы эмоционально-волевой регуляции в управленческой деятельности.</p> <p>Стратегии подбора управленческой команда руководителем.</p>



Код(ы) формируемых компетенций, индикаторов достижения компетенций	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
		<p>Функциональное распределение обязанностей в организации и властные структуры.  Эффекты «отчуждения труда».  Понятие и методы карьерного консультирования.  Основные характеристики организационной культуры. Методы диагностики организационной культуры.</p>
<p>ОПК-8  ИД-ОПК-8.1  ИД-ОПК-8.2.</p>	<p>Тестирование</p>	<p>1. Теория мотивации личности, в соответствии с которой человек рассматривается как ленивый, безынициативный, не амбициозный, безразличный к организационным нуждам и нуждающийся в постоянном контроле, чтобы обеспечить удовлетворительных показателей труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) Теория «Х»;</li> <li>б) Пирамида потребностей А. Маслоу;</li> <li>в) Организационная культура;</li> <li>г) Организационное поведение.</li> </ul> <p>2. Метод разрешения организационных конфликтов с помощью третьей стороны – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) консультация;</li> <li>б) тренинг;</li> <li>в) медиация.</li> </ul> <p>3. Организационная культура включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) миссия, философия, ценности, отношения между сотрудниками, имидж;</li> <li>б) мотивация, психологический климат, стиль управления;</li> <li>в) лояльность, поведение, коммуникации.</li> </ul> <p>4. Синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов работающего человека:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) профессиональное выгорание;</li> <li>б) конфликт;</li> <li>в) немотивированность.</li> </ul> <p>5. С помощью метода опроса (глубинное интервью) можно получить</p>

Код(ы) формируемых компетенций, индикаторов достижения компетенций	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий
		информацию: а) о стратегических ценностях (ценностях-целях); б) о «героях»; в) о возможном поведении сотрудников в кризисных ситуациях; г) о правилах и традициях.

5.2. Критерии, шкалы оценивания текущего контроля успеваемости:

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
Устный опрос	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Обучающийся демонстрирует глубокие и прочные знания материала по заданным вопросам, исчерпывающе и последовательно, грамотно и логически стройно его излагает материал.		5
	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения дисциплины; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Обучающийся твердо знает материал по заданным вопросам, грамотно и последовательно его излагает, но допускает несущественные неточности в определениях.		4
	Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные		3

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
	связи. Обучающийся способен конкретизировать обобщенные знания только с помощью преподавателя. Обучающийся обладает фрагментарными знаниями по теме вопроса, слабо владеет понятийным аппаратом, нарушает последовательность в изложении материала.		
	Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь косноязычна. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа обучающегося не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы темы.		2
Индивидуальные задания	Студент демонстрирует полное понимание проблемы, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических заданий. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. Содержание глубокое и всестороннее.		5
	Студент демонстрирует значительное понимание проблемы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками решения практических задач. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. В основном, работа ясная и целостная.		4
	Студент демонстрирует частичное понимание проблемы, имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. Частично присутствует интеграция элементов в целое, но работа неоригинальна, и/или незакончена.		3
	Студент демонстрирует непонимание проблемы. Работа незакончена, фрагментарна и бессвязна и /или это плагиат.		2
	Задание не представлено.		
Сообщение	Содержание сообщения соответствует заявленной тематике. Студент полностью и самостоятельно логично излагает материал, владеет специальной терминологией, демонстрирует общую эрудицию в предметной области, использует при ответе ссылки на материал специализированных источников, в том числе на ресурсы		5

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
	Интернета, соотносит теорию с практическими задачами. Развернуто отвечает на дополнительные вопросы.		
	Содержание сообщения соответствует заявленной тематике. Студент логично излагает материал, владеет специальной терминологией, демонстрирует базовые знания в предметной области, использует при ответе ссылки на материал специализированных источников, в том числе на ресурсы Интернета. На дополнительные вопросы дает обоснованные ответы.		4
	Сообщение представлено. Студент излагает материал в опоре на помощь преподавателя, демонстрирует отдельные знания в предметной области, использует при ответе ссылки на материал специализированных источников, в том числе на ресурсы Интернета. На вопросы отвечает фрагментарно.		3
	Содержание не соответствует заявленной тематике. Изложение материала алогично. Студент не владеет специальной терминологией, теоретическая база доклада не усвоена. Используемый для доклада материал антинаучен		2
Тест	от 90% правильных ответов и выше		5
	от 75% до 90% правильных ответов		4
	от 50% до 75% правильных ответов		3
	до 50 % правильных ответов		2

### 5.3. Промежуточная аттестация успеваемости по дисциплине:

Код(ы) формируемых компетенций,	Форма промежуточной	Типовые контрольные задания и иные материалы для проведения промежуточной аттестации:
---------------------------------	---------------------	---

индикаторов достижения компетенций	аттестации	перечень теоретических вопросов к экзамену представлен в приложении
7 семестр		
ОПК-8 ИД-ОПК-8.2 ИД-ОПК-8.2.	Экзамен: в устной форме по билетам	<p>Билеты на экзамене:</p> <p>Билет 1:            Вопрос 1. Предмет изучения “организационного поведения”. Его краткая характеристика            Вопрос 2. Основные характеристики организаций и система их взаимосвязей (общая модель).            Вопрос 3. Тестирование. Типы тестов, используемых в профотборе.</p> <p>Билет 2:            Вопрос 1. Краткая характеристика коммуникации на уровне организации            Вопрос 2. Проектирование организации и работы в ней.            Вопрос 3. Иерархический уровни анализа деятельности человека в организации.</p> <p>Билет 3:            Вопрос 1. Стиль руководства и их классификация в контексте различных теорий.            Вопрос 2. Стиль руководства и их классификация в контексте различных теорий.            Вопрос 3. Системы оплаты и вознаграждения за труд, влияние на качество труда.</p>

#### 5.4. Критерии, шкалы оценивания промежуточной аттестации учебной дисциплины:

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
Наименование оценочного средства			
экзамен в устной форме по билетам	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– демонстрирует знания отличающиеся глубиной и содержательностью, дает полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы билета, так и на дополнительные;</li> <li>– свободно владеет научными понятиями, ведет диалог и вступает в научную дискуссию;</li> <li>– способен к интеграции знаний по определенной теме, структурированию ответа, к анализу положений существующих теорий, научных школ, направлений по вопросу билета;</li> </ul>		5

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
Наименование оценочного средства		100-балльная система	Пятибалльная система
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в билете;</li> <li>– свободно выполняет практические задания повышенной сложности, предусмотренные программой, демонстрирует системную работу с основной и дополнительной литературой.</li> </ul> <p>Ответ не содержит фактических ошибок и характеризуется глубиной, полнотой, уверенностью суждений, иллюстрируется примерами, в том числе из собственной практики.</p>		
	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– показывает достаточное знание учебного материала, но допускает несущественные фактические ошибки, которые способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу;</li> <li>– недостаточно раскрыта проблема по одному из вопросов билета;</li> <li>– недостаточно логично построено изложение вопроса;</li> <li>– успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания средней сложности, активно работает с основной литературой,</li> <li>– демонстрирует, в целом, системный подход к решению практических задач, к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.</li> </ul> <p>В ответе раскрыто, в основном, содержание билета, имеются неточности при ответе на дополнительные вопросы.</p>		4
	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– показывает знания фрагментарного характера, которые отличаются поверхностностью и малой содержательностью, допускает фактические грубые ошибки;</li> <li>– не может обосновать закономерности и принципы, объяснить факты, нарушена логика изложения, отсутствует осмысленность</li> </ul>		3

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
Наименование оценочного средства		100-балльная система	Пятибалльная система
	<p>представляемого материала, представления о межпредметных связях слабые;</p> <p>– справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допускает погрешности и ошибки при теоретических ответах и в ходе практической работы. Содержание билета раскрыто слабо, имеются неточности при ответе на основные и дополнительные вопросы билета, ответ носит репродуктивный характер. Неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно.</p>		
	<p>Обучающийся, обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий. На большую часть дополнительных вопросов по содержанию экзамена затрудняется дать ответ или не дает верных ответов.</p>		2

### 5.5. Система оценивания результатов текущего контроля и промежуточной аттестации.

Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

Форма контроля	100-балльная система	Пятибалльная система
Текущий контроль:		
- индивидуальные задания (тема 1.2; 2.2; 3.2; 4.2)		2 – 5
- тестирования (раздел III)		2 – 5
- сообщения (темы 2.1; 3.3)		2 – 5
- устный опрос		2 – 5
Промежуточная аттестация (экзамен)		<i>отлично</i> <i>хорошо</i>
<b>Итого за семестр</b> <i>экзамен</i>		<i>удовлетворительно</i> <i>неудовлетворительно</i>

## 6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация программы предусматривает использование в процессе обучения следующих образовательных технологий:

- проблемная лекция;
- проектная деятельность (выполнение проектно-аналитических заданий);
- поиск и обработка информации с использованием сети Интернет;
- просмотр учебных фильмов с их последующим анализом;
- использование на лекционных занятиях видеоматериалов и наглядных пособий;
- обучение в сотрудничестве (командная, групповая работа);
- технологии с использованием игровых методов: ролевых, деловых, и других видов обучающих игр;

## 7. ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

Практическая подготовка в рамках учебной дисциплины реализуется при проведении практических занятий, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

## 8. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов используются подходы, способствующие созданию безбарьерной образовательной среды: технологии дифференциации и индивидуального обучения, применение соответствующих методик по работе с инвалидами, использование средств дистанционного общения, проведение дополнительных индивидуальных консультаций по изучаемым теоретическим вопросам и практическим занятиям, оказание помощи при подготовке к промежуточной аттестации.

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения.



Учебные и контрольно-измерительные материалы представляются в формах, доступных для изучения студентами с особыми образовательными потребностями с учетом нозологических групп инвалидов:

Для подготовки к ответу на практическом занятии, студентам с ограниченными возможностями здоровья среднее время увеличивается по сравнению со средним временем подготовки обычного студента.

Для студентов с инвалидностью или с ограниченными возможностями здоровья форма проведения текущей и промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Промежуточная аттестация по дисциплине может проводиться в несколько этапов в форме рубежного контроля по завершению изучения отдельных тем дисциплины. При необходимости студенту предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся создаются, при необходимости, фонды оценочных средств, адаптированные для лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

## 9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины при обучении с использованием традиционных технологий обучения.

№ и наименование учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортзалов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.	Оснащенность учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортивных залов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.
<i>119071, г. Москва, Малая Калужская улица, дом 1, Донская улица, дом 39, к 2.</i>	
аудитория для проведения занятий лекционного типа	комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: – ноутбук; – проектор
аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: – ноутбук; – проектор
Помещения для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся
читальный зал библиотеки:	- компьютерная техника; подключение к сети «Интернет»

Материально-техническое обеспечение дисциплины при обучении с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Необходимое оборудование	Параметры	Технические требования
--------------------------	-----------	------------------------

Персональный компьютер/ ноутбук/планшет, камера, микрофон, динамики, доступ в сеть Интернет	Веб-браузер	Версия программного обеспечения не ниже: Chrome 72, Opera 59, Firefox 66, Edge 79, Яндекс.Браузер 19.3
	Операционная система	Версия программного обеспечения не ниже: Windows 7, macOS 10.12 «Sierra», Linux
	Веб-камера	640x480, 15 кадров/с
	Микрофон	любой
	Динамики (колонки или наушники)	любые
	Сеть (интернет)	Постоянная скорость не менее 192 кБит/с

Технологическое обеспечение реализации программы осуществляется с использованием элементов электронной информационно-образовательной среды университета.

## 10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Автор(ы)	Наименование издания	Вид издания (учебник, УП, МП и др.)	Издательство	Год издания	Адрес сайта ЭБС или электронного ресурса (заполняется для изданий в электронном виде)	Количество экземпляров в библиотеке Университета
<b>10.1 Основная литература, в том числе электронные издания</b>							
1	Леонова А.Б., Базаров Т.Ю., Абуллаева М.М.	Организационная психология	Учебник	М: ИНФРА-М	2022	<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=389719">https://znanium.com/catalog/document?id=389719</a>	
2	Свеницкий А.Л.	Организационная психология	Учебник для вузов	М.: Юрайт	2019	<a href="https://urait.ru/book/organizacii-425235">https://urait.ru/book/organizacii-425235</a>	
3	Рогов Е.И.	Организационная психология	Учебник и практикум для вузов	М.: Юрайт	2021	<a href="https://urait.ru/book/organizacii-468669">https://urait.ru/book/organizacii-468669</a>	
<b>10.2 Дополнительная литература, в том числе электронные издания</b>							
1	Почебут Л. Г., Чикер В. А.	Организационная социальная психология	Учебник для вузов	М: Проспект	2020	<a href="https://e.lanbook.com/book/181053">https://e.lanbook.com/book/181053</a>	
2	Абрамова Г.С., Степанович В.А.	Деловые игры: теория и организация	Учебно-методическое пособие	М: ИНФРА-М	2021	<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=363427">https://znanium.com/catalog/document?id=363427</a>	-
3	Решетникова К. В.	Организационная конфликтология	Учебное пособие	М: ИНФРА-М	2019	<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=355650">https://znanium.com/catalog/document?id=355650</a>	-
4	Тихомирова О. Г.	Организационная культура: формирование, развитие и оценка	Учебное пособие	М. : ИНФРА-М	2020	<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=351754">https://znanium.com/catalog/document?id=351754</a>	
<b>10.3 Методические материалы (указания, рекомендации по освоению дисциплины (модуля) авторов РГУ им. А. Н. Косыгина)</b>							

1.	Костригин А.А.	Методические указания по курсу Организационная психология	Методически указания	утверждены на заседании кафедры 21.10.21. протокол № 3	2021	ЭОИС	
----	----------------	---	----------------------	--	------	------	--

## 11. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

11.1. Ресурсы электронной библиотеки, информационно-справочные системы и профессиональные базы данных:

№ пп	Наименование, адрес веб-сайта
1.	ЭБС «Лань» <a href="http://www.e.lanbook.com/">http://www.e.lanbook.com/</a>
2.	«Znaniium.com» научно-издательского центра «Инфра-М» <a href="http://znaniium.com/">http://znaniium.com/</a>
3.	Электронные издания «РГУ им. А.Н. Косыгина» на платформе ЭБС «Znaniium.com» <a href="http://znaniium.com/">http://znaniium.com/</a>
4.	ЭБС издательства «ЮРАЙТ» <a href="http://www.biblio-online.ru">http://www.biblio-online.ru</a>
5.	Профессиональные ресурсы: Институт психологии РАН: <a href="http://ipras.ru/">http://ipras.ru/</a> Кабинет психологических портретов: <a href="http://www.psyh-portret.ru/">http://www.psyh-portret.ru/</a> Конструктор тестов <a href="https://onlinetestpad.com">https://onlinetestpad.com</a> Портал психологического онлайн-тестирования <a href="http://psyttests.org">http://psyttests.org</a> Портал Академической психологии: <a href="http://www.portal-psychology.ru/">http://www.portal-psychology.ru/</a> Практическая психология: <a href="http://psynet.narod.ru/">http://psynet.narod.ru/</a> Практический психолог: <a href="http://www.psilib.ru">http://www.psilib.ru</a> Психологическое тестирование он-лайн <a href="https://testometrika.com">https://testometrika.com</a> Российское психологическое общество (РПО): <a href="http://psyrus.ru/">http://psyrus.ru/</a> Энциклопедия психодиагностики <a href="https://psylab.info/">https://psylab.info/</a> Психологическая газета. Профессиональное интернет-издание <a href="https://www.psy.su">https://www.psy.su</a>

11.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

№ пп	Наименование лицензионного программного обеспечения	Реквизиты подтверждающего документа
1.	Windows 10 Pro, MS Office 2019	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019

## **ЛИСТ УЧЕТА ОБНОВЛЕНИЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

В рабочую программу учебной дисциплины внесены изменения/обновления и утверждены на заседании кафедры психологии:

<b>№ пп</b>	<b>год обновления РПД</b>	<b>характер изменений/обновлений с указанием раздела</b>	<b>номер протокола и дата заседания кафедры</b>