

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, МАТЕМАТИКИ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Институт общественных наук

Факультет психологии

Кафедра общей психологии

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры Общей
психологии

Протокол от «08» июня 2019 г.

№10

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
(авторский курс)**

Б1.В.02 Организационная психология

по направлению подготовки 38.04.01 Экономика

направленность «Поведенческая экономика»

квалификация Магистр

очная форма обучения

Год набора 2019

Москва, 2019 г.

Автор–составитель:

Доцент, д.псих.н., профессор кафедры Общей психологии ИОН

Моргунов Е.Б.

Заведующий кафедрой
Общей психологии, д.псих.н., профессор

Спиридонов В.Ф.

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	4
3. Содержание и структура дисциплины	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	7
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	13
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	15
6.1. Основная литература.	15
6.2. Дополнительная литература.	15
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.	15
6.4. Нормативные правовые документы.	15
6.5. Интернет-ресурсы.	15
6.6. Иные источники.	16
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	16

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.02 «Организационная психология» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-ПЭ-1	Способность к отбору и применению психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой результатов	ПК-ПЭ-1.1	способен использовать методы анализа и представления данных при организационной диагностике

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ведение организационной и управленческой деятельности с учетом аспектов психологии экономических агентов	ПК-ПЭ-1.1	на уровне знаний: знание что такое организация, предмета, объект и задачи организационной психологии, принципов построения концепции личностной черты; форм и видов оценки личностных черт; особенностей проведения оценки и психологического тестирования. на уровне умений: выбирать психодиагностическую методику, релевантную ситуации оценки и задач организации на уровне навыков: владеть техникой проведения психологической диагностики в организации; методами статистической обработки результатов тестирования

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

2 ЗЕ, 32 ак. часа на контактную работу с преподавателем, 36 ак. часов на самостоятельную работу обучающихся

Место дисциплины в структуре ОП ВО

– Б1.В.02 «Организационная психология», 1 курс, 2 семестр

– дисциплина реализуется после изучения дисциплин:

Б1.В.ДВ.03.01 «Теория организации и организационное поведение»,

Б1.В.ДВ.03.02 «Бизнес статистика и прогнозирование»,

Б1.В.03 Прогнозирование социально-экономических процессов

Содержание данной дисциплины выступает опорой для изучения дисциплины Б1.В.05 «Диагностика и реформирование бизнес-организаций», которая изучается в 3

семестре.

– дисциплина может реализоваться частично или полностью с применением ЭО и/или ДОТ. Учебные материалы дисциплины размещаются по адресу lms.ranepa.ru

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет с оценкой.

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Введение в организационную психологию	8	2		2		4	Э
Тема 2	Личность и организация	10	2		2		6	КР
Тема 3	Эмоциональный интеллект	8	2		2		4	Э
Тема 4	Психология доверия	8	2		2		4	Э
Тема 5	Командообразование	8	2		2		4	Э
Тема 6	Современные теории лидерства	10	2		2		6	КР
Тема 7	Организационный климат и культура	8	2		2		4	Э
Тема 8	Научающиеся организации	8	2		2		4	Э
Промежуточная аттестация		4						Зачет с оценкой
Всего:		72/54	16/12		16/12		36/27	

Примечание: * формы текущего контроля успеваемости: эссе (Э), контрольная работа (КР)

Примечание **: в рамках указанной контактной работы с обучающимися учебные занятия могут проводиться с использованием ДОТ и/или ЭО

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 1	Введение в организационную психологию	Предыстория организационной психологии. Основные проблемы организационной психологии. Границы организационной психологии со смежными дисциплинами. Методы организационной психологии. Актуальные вопросы организационной психологии.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 2	Личность и организация	Психоанализ. Поведенческая психология. Гуманистическая психология. Теории личностных черт. Х- и У-теории личности. Z-теория личности. Личность и роль. Ролевые конфликты по Р.Кану и Д.Вольфу. Традиционная классификация позиций: "генератор идей", "критик", "исполнитель", "искатель компромисса". Позиции в организации: "связной" (Джейкобсон, Сишор, Шварц), "сторож" (К.Левин, Т.Аллен), "лидер мнения" (П.Лазарсфельд), "космополит" (Э.Роджерс). Факторы, определяющие удовлетворенность работой (Ч.Робе и др.). Типы сотрудников по Майерс-Бригс.
Тема 3	Эмоциональный интеллект	Традиционные представления об уровне интеллекта и внекогнитивные переменные интеллекта. Концепция Д.Гоулмена. Составляющие эмоционального интеллекта. Методики измерения эмоционального интеллекта. Эмоциональный интеллект и решение управленческих задач. Уровень анализа социально-психологических ситуаций и способы их разрешения.
Тема 4	Психология доверия	Операциональное определение доверия. Клиент и контрактор. Доверие и делегирование. Делегирование без доверия. Презумпция "компетентности". Презумпция "желания". Функции контракта.
Тема 5	Командообразование	Модель "пять больших личностных черт" (Дигман, МакКрэй) в диагностике сотрудников и командообразовании. Модель соотношения накопленных и различных личностных черт (Дж.Нойман и др.) в командообразовании. Теория самокатегоризации и социальная идентификация: привлекательность группы, деперсонализация, восприятие включенности в групповые отношения, межгрупповая конкуренция (Дж.Джексон). Поведение, ориентированное на себя и на команду (Э.Шайн, З.Стогдилл, К.Смит).

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 6	Современные теории лидерства	Приложения теорий лидерства: житейские представления об удачливости. Формальное и неформальное лидерство. Успешное и эффективное лидерство по Б.Бассу. Источники стремления к лидерству (А.Адлер, Э.Фромм). Теории лидерства как отдельной личностной черты: когнитивный стиль (Струп-тест), уровень интернальности (Роттер), А- и В-типы поведения, уровень самооценки. Модель лидерства Р.Танненбаума и Шмидта. Четыре модели стиля лидерства по Р.Лайкерту. "Стимулирующий" и "предупреждающий" стили лидерства.
Тема 7	Организационный климат и культура	Культура и цивилизация. Эмпирическое определение организационной культуры. Корпоративная культура. Эффективность организации и культура. Компоненты и уровни организационной культуры: мировоззрение, ценности, нормы, поведение, символы, организационный климат, награждение и наказание. Методы исследования организационной культуры. Методы развития культуры. Модель оргкультуры по Э.Шайну. Модель оргкультуры по Г.Хофстеде.
Тема 8	Научающиеся организации	Параметры научающейся организации (М.Педлер и др.). Различия в организационной культуре, ведущие к разной стратегии и тактике научаемости (Дж.Кэрролл). Теории микрополитики в обучении (Хойл, М.Вест).

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Организационная психология» используются следующие методы текущего контроля и успеваемости обучающихся:

Тема 1	Эссе
Тема 2	Контрольная работа

Тема 3	Эссе
Тема 4	Эссе
Тема 5	Эссе
Тема 6	Контрольная работа
Тема 7	Эссе
Тема 8	Эссе

4.1.2. Зачет с оценкой проводится с применением следующих методов (средств):

Промежуточная аттестация проводится в форме письменной зачетной работы.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Типовые оценочные материалы по теме 1:

Эссе как литературный жанр представляет собой прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала.

Примеры тем эссе:

1. Предыстория организационной психологии.
2. Основные проблемы организационной психологии.
3. Границы организационной психологии со смежными дисциплинами.
4. Методы организационной психологии.
5. Актуальные вопросы организационной психологии в современном преобразовании экономики

Типовые оценочные материалы по теме 2:

Студентам предлагается ответить на один вопрос письменно. Объем 8-10 страниц формата А4.

Примеры тем контрольной работы:

1. Психоанализ, поведенческая психология, гуманистическая психология в организации: практическое применение.
2. Теории личностных черт. X- и Y-теории личности. Z-теория личности. Их применение в работе в организации.
3. Личность и роль. Ролевые конфликты по Р.Кану и Д.Вольфу.
4. Позиции в организации: "связной" (Джейкобсон, Сишор, Шварц), "сторож" (К.Левин, Т.Аллен), "лидер мнения" (П.Лазарсфельд), "космополит" (Э.Роджерс).
5. Факторы, определяющие удовлетворенность работой (Ч.Робе и др.).
6. Типы сотрудников по Майерс-Бригс. Использование результатов работы в продвижении сотрудников.

Типовые оценочные материалы по теме 3:

Эссе как литературный жанр представляет собой прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала.

Примеры тем эссе:

1. Традиционные представления об уровне интеллекта и внекогнитивные переменные интеллекта.
2. Концепция Д.Гоулмена. Составляющие эмоционального интеллекта.
3. Методики измерения эмоционального интеллекта.
4. Эмоциональный интеллект и решение управленческих задач.
5. Уровень анализа социально-психологических ситуаций и способы их разрешения.

Типовые оценочные материалы по теме 4:

Эссе как литературный жанр представляет собой прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала.

Примеры тем эссе:

1. Операциональное определение доверия.
2. Клиент и контрактор.
3. Доверие и делегирование.
4. Делегирование без доверия.
5. Презумпция "компетентности". Презумпция "желания". Функции контракта.

Типовые оценочные материалы по теме 5:

Эссе как литературный жанр представляет собой прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала.

Примеры тем эссе:

1. Модель "пять больших личностных черт" (Дигман, МакКрэй) в диагностике сотрудников и командообразовании.
2. Модель соотношения накопленных и различных личностных черт (Дж.Нойман и др.) в командообразовании.
3. Теория самокатегоризации и социальная идентификация: привлекательность группы, деперсонализация, восприятие включенности в групповые отношения, межгрупповая конкуренция (Дж.Джексон).
4. Поведение, ориентированное на себя и на команду (Э.Шайн, З.Стогдилл, К.Смит).

Типовые оценочные материалы по теме 6:

Контрольная работа проводится письменно. Объем составляет 8-10 страниц 12 шрифтом через полтора интервала.

Примеры тем контрольной работы:

1. Понятие личностной черты.
2. Эффективный и неэффективный стиль лидерства

3. Эффективная коммуникация в лидерстве
4. Задачи лидера в организации.
5. Лидер и его последователи.
6. Ролевое распределение лидерства в группе
7. Причины отказа от лидерства.
8. Границы переговорного процесса
9. Почему лидерство не удается
10. Роли лидера в различных ситуациях

Типовые оценочные материалы по теме 7:

Эссе как литературный жанр представляет собой прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала.

Примеры тем эссе:

1. Эмпирическое определение организационной культуры. Корпоративная культура. Эффективность организации и культура.
2. Компоненты и уровни организационной культуры: мировоззрение, ценности, нормы, поведение, символы, организационный климат, награждение и наказание.
3. Методы исследования организационной культуры.
4. Методы развития культуры.

Типовые оценочные материалы по теме 8:

Эссе как литературный жанр представляет собой прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала.

Примеры тем эссе:

1. Параметры научающейся организации.
2. Различия в организационной культуре, ведущие к разной стратегии и тактике научаемости.
3. Теории микрополитики в обучении.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-ПЭ-1	Способность к отбору и применению психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-	ПК-ПЭ-1.1	способен использовать методы анализа и представления данных при организационной диагностике

	статистической обработкой результатов		
--	--	--	--

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-ПЭ-1.1	способен использовать методы анализа и представления данных при организационной диагностике	умеет обосновывать выбор и применять психодиагностические методики в зависимости от условий, проводить самостоятельную обработку результатов

4.3.2 Типовые оценочные средства

Примерные темы для выполнения итогового зачета с оценкой по дисциплине:

1. Предмет и методы организационной психологии.
2. Междисциплинарные связи организационной психологии.
3. Методы исследований в организационной психологии: классификация и сравнение.
4. Метод анкетирования работников: сущность, этапы разработки и проведения, способы анализа результатов. Компоненты анкеты и виды вопросов.
5. Жизненные циклы развития организации и требования к работникам.
6. Организационная культура: природа, свойства, модели.
7. Интеллектуальный капитал организации и управление знаниями.
8. Проблемы управления группой.
9. Психологические особенности урегулирования организационных конфликтов.
10. Развитие субъекта трудовой деятельности; кризисы профессионального развития.
11. Проблема критериев профессионализма; понятие «профессиональные компетенции».
12. Коммуникативные умения лидера и их развитие.
13. Основные признаки малой группы (подразделения).
14. Сходства и различия малой группы и управленческой команды.
15. Понятие доверия как основы управления. Доверие и делегирование полномочий в управлении.
16. Производственный конфликт: сущность, структура, типы конфликтов и стратегии их преодоления.
17. Власть как регулятор в управленческой деятельности.
18. Сущность и составляющие эмоционального интеллекта по Д.Гоулмену.
19. На конкретном примере докажите связь уровня ситуационного контроля по (Ф.Фидлеру) с определенным стилем управления.
20. Чем концепция ситуационного стиля лидерства отличается от концепции лидерства, опирающегося на определенные черты личности?
21. Какие психологические качества оцениваются с помощью теста Майерс-Бриггс (MBTI)?
22. Какие сложности возникают при руководстве малыми и крупными организациями?

Шкала оценивания

Шкала оценивания на зачете с оценкой:

30-40 баллов	Выдающийся ответ
21-29 баллов	Очень хороший ответ
14-21 баллов	Хороший ответ с ошибками
7-14 баллов	Достаточно удовлетворительный ответ
0-7 баллов	Не отвечает минимальным требованиям удовлетворительного ответа

Итоговая шкала оценивания по дисциплине

Тема	Метод оценивания	Баллы
Введение в организационную психологию	Развернутое эссе. Соответствует максимальным критериям эффективности	5
Личность и организация	Студент ответил на вопрос соответственно максимальным критериям их оценки. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией.	15
Эмоциональный интеллект	Развернутое эссе. Соответствует максимальным критериям эффективности	5
Психология доверия	Развернутое эссе. Соответствует максимальным критериям эффективности	5
Командообразование	Развернутое эссе. Соответствует максимальным критериям эффективности	5
Современные теории лидерства	Студент ответил на вопрос соответственно максимальным критериям их оценки. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией.	15
Организационный климат и культура	Развернутое эссе. Соответствует максимальным критериям эффективности	5
Научающиеся организации	Развернутое эссе. Соответствует максимальным критериям эффективности	5
Зачет с оценкой	Выдающийся письменный ответ	40
Итого по дисциплине		100

Шкала перевода оценки знаний по 100-балльной системе в эквивалент пятибалльной системы

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки
85-100 баллов	Отлично (зачет)
70-84 баллов	Хорошо (зачет)
50-69 баллов	Удовлетворительно (зачет)
49 балл и ниже	Неудовлетворительно (незачет)

4.4. Методические материалы

Шкала оценки контрольная работа:

Критерии оценки	Балл
-----------------	------

Объем работы составляет 8-10 страниц 12 шрифтом через полтора интервала. Студент развернуто излагает основные тезисы изучаемых материалов. Приводит свою точку зрения. Соотносит ее с изученным на занятиях материалом.	15
Объем работы составляет 8-10 страниц 12 шрифтом через полтора интервала. Студент развернуто излагает основные тезисы изучаемых материалов. Свою точку зрения не приводит.	10
Объем работы составляет не более 7 страниц 12 шрифтом через полтора интервала. Студент приводит сжатые тезисы излагаемого на занятиях материала. Свою точку зрения не приводит.	5
Работа не предоставлена. Или содержит неправильную (ошибочную) информацию, не подкрепленную научно-практическими данными.	0

Шкала оценки эссе:

Критерии оценки	Балл
Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала. Студент развернуто излагает основные тезисы изучаемых материалов. Приводит свою точку зрения. Соотносит ее с изученным на занятиях материалом.	5
Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала. Студент развернуто излагает основные тезисы изучаемых материалов. Свою точку зрения не приводит.	3
Объем эссе составляет не более 1 страницы 12 шрифтом через полтора интервала. Студент приводит сжатые тезисы излагаемого на занятиях материала. Свою точку зрения не приводит.	1
Эссе не предоставлено. Или содержит неправильную (ошибочную) информацию, не подкрепленную научно-практическими данными.	0

В случае, если дисциплина полностью или частично проводилась с применением технологий электронного обучения и/или дистанционных технологий, зачет может производиться с использованием системы СДО Академии и применением прокторинга.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

От студентов требуется обязательная проработка материала лекционных и семинарских занятий, обязательное участие в аттестационно-тестовых испытаниях, выполнение заданий преподавателя. Особое значение имеет активная работа на семинаре: умение вести дискуссию, творческий подход к анализу электронных текстов, способность четко и емко формулировать свои мысли: собирать информацию, анализировать и синтезировать представленный к обсуждению в презентации материал и агрегировать

решения по обсуждаемой проблеме, а также выполнение контрольной работы (теста), докладов и домашних заданий.

Подготовка к семинарским занятиям.

Подготовку к каждому семинарскому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом семинарского занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений студенту необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме семинара и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

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

Работа с литературными источниками

В процессе подготовки к семинарским занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме семинарского или практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям лекционного и практического типов:

1. Формальное и неформальное лидерство
2. Теории лидерства
3. Команда и ее характеристики
4. Технологии командообразования
5. Оценка и тестирование персонала
6. Характеристики эмоционального интеллекта
7. Управление конфликтом
8. Управление и психологические состояния работника
9. Доверие в экономике и управлении.
10. Власть и ее распределение в организации
11. Ценности в организации
12. Работа с талантами в организации.
13. Удовлетворенность трудом как психологическая характеристика

Для освоения дисциплины обучающимся следует обращаться со специальной литературой и доступным источникам на регулярной основе, не пропуская практические занятия, а также использовать время для самостоятельной работы, которая включает в

себя как выполнение необходимого объема домашних заданий, так и следующие действия, основанные на тематике данного курса:

- 1) регулярно просматривать и читать новостные сайты для мониторинга текущей ситуации в сфере психологии бизнеса;
- 2) знакомиться с общетеоретическими работами исторического свойства в сфере психологии бизнеса;
- 3) пользоваться справочными материалами и хронологическими таблицами;
- 4) читать научно-популярные статьи;
- 5) посещать культурные мероприятия, открытые лекции, семинары и конференции.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература.

Организационная психология//Учебник под ред. А.Б. Леоновой. – М., Инфра-М. 2015.

6.2. Дополнительная литература.

1. *Занковский А.Н.* Организационная психология. М., 2009.
2. *Моргунов Е.Б.* Управление персоналом: Исследование, оценка, обучение. М.: Издательство «Юрайт», 2016 (Также 2013, 2011 и 2005 годов издания).

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Во время выполнения обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы и при необходимости преподаватель может проводить индивидуальные и групповые консультации.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объекта, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся.

6.4. Нормативные правовые документы.

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015)
3. Закон РФ от 07.02.1992 N 2300-1 (ред. от 13.07.2015) "О защите прав потребителей"

6.5. Интернет-ресурсы.

<http://www.psych.ru/>

<http://hrm.ru/>
<http://centercep.ru>
<http://portal.psychmodelling.ru/>
<http://www.spppb.ru/>
<http://www.apa.org/>
<http://www.efpa.eu/>
<http://lms.ranepa.ru>

6.6. Иные источники.

1. Вердербер Р., Вердербер К. Психология общения. 11-е изд. СПб.: Прайм-Еврознак, 2005.
2. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Донелли Д.Х. Организации: Поведение, структура, процессы: Пер. с англ. М.: Инфра-М., 2000.
3. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001. 710 с.
4. Душков Б.А., Королев А.В., Смирнов Б.А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: Словарь. М.: Академический проект, 2005.
5. Емельянов Е.Н., Поварницына С.Е. Психология бизнеса. М.: Армада, 1998. 511 с.
6. Мильнер Б.З. Теория организации. М.: Инфра М. 2010.
7. Пригожин А.И. Методы развития организаций. М.: МЦФР. 2003.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Требования к аудиториям (помещениям) для проведения занятий:

аудитории с компьютерным и проекционным оборудованием для демонстрации презентаций;

аудитории с возможностью передвигать парты и стулья для проведения тренинговых занятий

Требования к программному обеспечению общего пользования:

Специализированное оборудование и специализированное программное обеспечение при изучении дисциплины не используется.