

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ И
СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ»
(СПбГИПСР)**

КАФЕДРА ОБЩЕЙ И КОНСУЛЬТАТИВНОЙ ПСИХОЛОГИИ

УТВЕРЖДЕНО

Руководитель образовательной программы,
кандидат психологических наук, доцент,
заведующий кафедрой общей
и консультативной психологии

Л.В. Кузьменкова

«20» апреля 2022 г.

Рабочая программа дисциплины

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

основной профессиональной образовательной программы

«Практики психологической помощи»

по направлению подготовки 37.03.01 Психология

Разработчик: канд.пед.наук, доцент Агафонова Вера Владимировна

Согласовано: канд. психолог. наук, доцент, зав. кафедрой Кузьменкова Лидия Всеволодовна

Санкт-Петербург

2022

РАЗДЕЛ 1. Учебно-методический раздел рабочей программы дисциплины

1. Аннотация рабочей программы дисциплины

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Цель изучения дисциплины: овладение студентами понятийным аппаратом Психологии труда и Организационной психологии, формирование целостного представления о психологических феноменах функционирования организации и поведения работника в ней.

Задачи дисциплины:

1. Показать взаимовлияние психических особенностей человека, профессионально-важных качеств и его трудовой деятельности.
2. Сформировать представления об особенностях профессионального выбора, становления, самореализации человека в труде.
3. Показать причины и специфику профессиональных деформаций, дезадаптаций и других негативных явлений, связанных с трудовой деятельностью
4. Сформировать общее представление о функционировании организации;
5. Изучить основные подходы, теории, раскрывающие закономерности и механизмы функционирования человека и групп в организации;

Содержание дисциплины:

- Введение в психологию труда и организационную психологию
- Труд и профессия. Человек как субъект профессиональной деятельности
- Психология профессионального развития. Профессиональный отбор.
- Личность в организации
- Психология групп в организации
- Коммуникации в организации
- Организационная культура
- Управление организационными изменениями.

1.2. Цель и задачи обучения по дисциплине.

Цель¹:

¹ Цель – представление о результатах освоения дисциплины. Цель дисциплины должна быть соотнесена с результатом освоения ОП ВО (формируемыми компетенциями). Цель должна быть обозначена кратко, четко и иметь практическую направленность. Достижение цели должно быть проверяемым

Овладение студентами понятийным аппаратом данных дисциплин, формирование целостного представления о психологических феноменах функционирования организации и поведения работника в ней.

Задачи²:

1. Показать взаимовлияние психических особенностей человека, профессионально-важных качеств и его трудовой деятельности.
2. Сформировать представления об особенностях профессионального выбора, становления, самореализации человека в труде.
3. Показать причины и специфику профессиональных деформаций, дезадаптаций и других негативных явлений, связанных с трудовой деятельностью
4. Сформировать общее представление о функционировании организации;
5. Изучить основные подходы, теории, раскрывающие закономерности и механизмы функционирования человека и групп в организации;

1.3. Язык обучения

Язык обучения – русский.

1.4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий, самостоятельную работу, форму промежуточной аттестации

Форма обучения	Общий объём дисциплины			Объем в академических часах*						
	В зач.ед.	В астрон. часах	В академ. часах	Объем самостоятельной работы	Объем контактной работы обучающихся с преподавателем				В том числе практическая деятельность**	Промежуточная аттестация (экзамен)
					Всего	Виды учебных занятий				
						Всего учебных занятий	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа		
Очная	4	108	144	56	88	84	36	48		4
Очно-заочная	4	108	144	96	48	44	20	24		4

² Формулировка задач должна быть связана со знаниями, умениями и навыками (владениями), также должны быть учтены виды деятельности, указанные в ОП ВО.

1.5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
<p>ОПК-4. Способен использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования.</p>	<p>ИОПК -4.1. Проводит анализ проблемы отдельных лиц, групп населения и/или организации, в том числе лиц с ограниченными возможностями здоровья. ИОПК -4.2. Осуществляет психологические вмешательства, направленные на развитие, коррекцию или реабилитацию, в соответствии с результатами анализа проблемы обратившегося за помощью, в том числе с учетом методов учебного психологического взаимодействия между всеми субъектами инклюзивной образовательной среды.</p>	<p>На уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Знает факторы профессионального развития личности - Сущность основных научных концепций поведения человека в организации - Факторы, определяющие структурные и динамические характеристики рабочих групп <p>На уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Умеет выявлять соответствие особенностей личности и ее профессиональной роли - Выявлять факторы, влияющие на эффективность коммуникаций в организации <p>На уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> - владеет навыками использования методик диагностики различных негативных состояний человека на рабочем месте - разработки программ коррекции поведения работника, подразделения в организации
<p>ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</p>	<p>ИОПК -8.1. Проводит анализ форм организации взаимодействий с персоналом в трудовых коллективах и выявляет проблемы, затрудняющие функционирование организации</p> <p>ИОПК -8.2. Осуществляет профессиональную деятельность в коллективе в соответствии с нормативно-правовыми и этическими знаниями, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.</p>	<p>На уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знает основные категорий психологии труда: труд, профессия, ПВК, - Технологии отбора персонала в организации - Понятие, структуру и характеристики организационной культуры - Особенности функционирования организации на этапе внедрения изменений (нововведений) <p>На уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умеет определять типы различных организационных культур - причины сопротивления персонала организационным изменениям <p>На уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Владеет навыками выявления особенностей коммуникаций в организации - диагностики уровня развития группы, сплоченности, психологической совместимости, продуктивности и социально-психологического климата в группе;

РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

2.1. Учебно-тематический план дисциплины

Очная форма обучения

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.				Форма промежуточной аттестации (ПА)	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР
			Л	ПЗ	ПрП		
Тема 1	Введение в психологию труда и организационную психологию.	16	4	8		4	
Тема 2	Труд и профессия. Человек как субъект профессиональной деятельности	20	6	8		6	
Тема 3	Психология профессионального развития. Профессиональный отбор.	20	6	8		6	
Тема 4	Личность в организации	18	4	6		8	
Тема 5	Психология групп в организации	16	4	4		8	
Тема 6	Коммуникации в организации	16	4	4		8	
Тема 7	Организационная культура	18	4	6		8	
Тема 8	Управление организационными изменениями.	16	4	4		8	
	Промежуточная аттестация	4					Экзамен
	ВСЕГО в академических часах	144	36	48		56	

Очно-заочная форма обучения

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.				Форма промежуточной аттестации (ПА)	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР
			Л	ПЗ	ПрП		

Тема 1	Введение в психологию труда и организационную психологию	18	2	4		12	
Тема 2	Труд и профессия. Человек как субъект профессиональной деятельности	20	4	4		12	
Тема 3	Психология профессионального развития. Профессиональный отбор.	20	4	4		12	
Тема 4	Личность в организации	18	2	4		12	
Тема 5	Психология групп в организации	16	2	2		12	
Тема 6	Коммуникации в организации	16	2	2		12	
Тема 7	Организационная культура	16	2	2		12	
Тема 8	Управление организационными изменениями.	16	2	2		12	
	Промежуточная аттестация	4					Экзамен
	ВСЕГО в академических часах	144	20	24		96	

Используемые сокращения:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ);

ПрП – работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации практической подготовки;

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

ПА – промежуточная аттестация (зачет или экзамен).

Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими)

занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

2.2. Краткое содержание тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Введение в психологию труда и организационную психологию

Психология труда в системе психологических дисциплин. Цели и задачи. Предмет и объект изучения. Связь с другими научными дисциплинами. История психологии труда. Современные тенденции.

Система методов психологии труда. Основные методы: диагностические, профориентационные, методы отбора, профессиографические, практические и другие.

Организационная психология как научная прикладная дисциплина. Объект, предмет, задачи организационной психологии. Методы организационной психологии: наблюдение, метод описания критических ситуаций, анализ документов, опрос, тестирование, эксперимент.

Понятие организации как социотехнической системы. Основные характеристики организации: размер, сложность, формализация, рациональность, иерархическая структура, специализация, централизация власти, формализация организационного поведения.

Организация как открытая система: влияние среды на функционирование организации. Ключевые элементы организации по Х.Минцбергу: оперативное ядро, стратегический апекс, средняя линия, техноструктура, вспомогательный персонал.

Тема 2. Труд и профессия. Человек как субъект профессиональной деятельности

Труд. Историко-культурная роль труда. Труд как деятельность. Структура и особенности трудовой деятельности. Труд и профессия: соотношение понятий. Функции профессиональной деятельности, их генезис. Психические регуляторы труда.

Профессиональная пригодность. Понятие профессионально важных качеств человека (ПВК). Компенсаторные возможности человека. Индивидуальный стиль деятельности. Методы диагностики ПВК.

Проблема безопасности труда. Режим труда и отдыха как фактор безопасности труда.

Дисциплинарные требования как основа модели поведения сотрудника в организации. Нарушения дисциплины: психологические и социальные факторы. Методы формирования осознанных дисциплинарных отношений.

Профессиональный стресс и фрустрация. Профессиональное выгорание. Работа по предупреждению и преодолению стрессов, фрустрации, выгорания как основа психологической безопасности труда.

Тема 3. Психология профессионального развития. Профессиональный отбор.

Этапы профессионального развития человека. Психологические механизмы адаптации человека к профессиональной деятельности и организации. Виды адаптации. Проблемы адаптации к труду в современных организациях.

Карьера как форма социализации человека. Помощь психолога в ходе профессионального становления и самореализации.

Профессиональная адаптация и профессиональная деформация. Причины деформации, основные проявления. Методы профилактики и коррекции профессиональной деформации.

Профессиональный отбор: понятие, цели и задачи, сферы применения. Использование профессиографии и психографии для отбора.

Компетентность и компетенции как факторы трудового поведения. Определение трудовых компетенций. Виды и уровни компетенций. Применение моделей компетенций для профессионального отбора и профессионального развития сотрудников в современных организациях.

Тема 4. Личность в организации.

Отношение к труду и его влияние на эффективность труда и удовлетворённость трудом. Установки и побуждения человека к труду. Удовлетворённость трудом как интегративный показатель отношения к работе.

Мотивация и стимулирование труда. Понятия стимул, стимулирование, мотив, мотивация, мотивирование. Управление мотивами подчинённого. Психологические и организационные факторы мотивации. Демотивация как фактор текучести персонала. Принципы и методы стимулирования труда. Понятие и виды профессиональных деформаций. Лояльность работника организации.

Тема 5. Психология групп в организации.

Понятие рабочей группы. Типология групп в организации. Причины формирования неформальных групп в организации. Основные характеристики групп: цели, размер, состав, групповые нормы, совместимость, сплоченность, групповое единomyслие, конфликтность, статус членов группы, функциональные роли членов группы.

Понятие команды. Различие между рабочей группой и командой. Роли в команде по М. Белбину. Принципы командообразования. Факторы успешного функционирования команды.

Тема 6. Коммуникации в организации.

Система внутренней коммуникации как важный фактор внутренней среды организации и благополучия сотрудников. Цели и задачи системы внутренней коммуникации. Инструменты управления системой внутренней коммуникации.

Средства и каналы коммуникаций в организации. Нисходящий, восходящий, горизонтальный информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Формальные и неформальные каналы коммуникаций. Значение и функции неформального общения в организации.

Барьеры коммуникаций и искажения информации. Слухи как вид распространения информации внутри организации. Особенности делового общения. Стили общения: обвинительный, директивный, убеждения, разрешения проблемы. Способы совершенствования коммуникационных процессов в организации.

Тема 7. Организационная культура

Понятие и функции организационной культуры. Уровни организационной культуры по Э.Шейну. Структура и содержание организационной культуры. Субкультуры и контркультуры в организации. Миссия и имидж организации. Фирменный стиль организации. Структурные элементы духовной культуры организации. Социальные признаки этичной компании.

Методы диагностики организационной культуры: модели Г.Хофстеде, Камерон и Куинна. Методы формирования и управления организационной культурой.

Тема 8. Управление организационными изменениями.

Жизненный цикл организации: этап становления, роста, зрелости, старения, упадка, обновления или смерти.

Понятие организационного развития как управляемого изменения. Причины и цели планируемых изменений. Типы организационного развития. Модель организационного развития К.Левина.

Структурные и процессные методы организационного развития. Тренинги сензитивности, опросы работников, процесс-консультирование, формирование команд как основные социально-психологические методы организационного развития. Основные этапы разработки и внедрения программы организационного развития.

Сопrotивление изменениям: причины, формы. Личностные факторы восприимчивости к переменам. Методы уменьшения сопротивления инновациям.

2.3. Описание занятий семинарского типа

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 1

ТЕМА: ВВЕДЕНИЕ В ПСИХОЛОГИЮ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИОННУЮ ПСИХОЛОГИЮ

Цель: Ознакомление студентов с объектом, предметом, целями, задачами, методами психологии труда и организационной психологии.

Студенты должны усвоить характеристики организации с позиций системного и адаптационного подходов.

Понятийный аппарат: организация, управление, руководство, менеджмент. социотехническая система, среда, адаптационный подход, организационная структура.

Вопросы для обсуждения:

1. Объект, предмет, задачи, методы психологии труда
2. Объект, предмет, задачи, методы организационной психологии.
3. Организация как открытая система. Внешняя и внутренняя среда организации.
4. Жизненный цикл организации. Трансформационный цикл.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 2

ТРУД И ПРОФЕССИЯ. ЧЕЛОВЕК КАК СУБЪЕКТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Цель: Ознакомление студентов с характеристиками человека как субъекта профессиональной деятельности, его профессиональными функциональными состояниями

Понятийный аппарат: труд, профессия, профессиональная пригодность, профессионально-важные качества, безопасность труда, профессиональное выгорание

Вопросы для обсуждения:

1. Труд и профессия соотношение понятий
2. Классификация профессий
3. Профессиональная пригодность. Профессионально-важные качества личности
4. Методы диагностики ПВК
5. Проблема безопасности труда
6. Функциональные состояния человека труда

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 3

ТЕМА: ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР.

Цель: Освоить этапы процесса профессионального самоопределения и развития. Рассмотреть процесс отбора персонала на основе компетентностного подхода.

Понятийный аппарат: профессиональное развитие, адаптация, компетенции, карьера

Вопросы для обсуждения:

1. Этапы профессионального развития человека
2. Адаптация человека к профессиональной деятельности и организации
3. Этапы профессиональной карьеры

4. Профессиограмма в отборе персонала
5. Модели компетенций для профессионального отбора и развития сотрудников в современных организациях.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ №4

ТЕМА. ЛИЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ

Цель: студенты должны освоить личностные факторы, влияющие на организационное поведение

Понятийный аппарат: индивидуальные, личностные характеристики, отношение к труду, удовлетворенность трудом, мотивация труда, стимулирование труда, организационная лояльность.

Вопросы для обсуждения:

1. Труд в системе ценностей человека. Взаимосвязь трудовой мотивации и отношения к труду.
2. Отношение к труду и факторы удовлетворенности трудом
3. Методы формирования и развития лояльности персонала организации
4. Психологические и организационные факторы мотивации.
5. Процессуальные и содержательные теории мотивации труда
6. Способы нематериальной мотивации труда в организации.
7. Понятие и виды профессиональных деформаций

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 5

ТЕМА. ПСИХОЛОГИЯ ГРУПП В ОРГАНИЗАЦИИ.

Цель: прояснить особенности групповых феноменов в условиях рабочей группы и команды в рамках организации.

Понятийный аппарат: рабочая группа, команда, командообразование, социально-психологический климат

Вопросы для обсуждения:

1. Рабочая группа и команда – сходство и различие характеристик
2. Уровни развития группы в организации.
3. Понятие и факторы социально-психологического климата в организации.
4. Сплоченность персонала. Моббинг и формы деструктивных отношений в рабочей группе

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 6

ТЕМА. КОММУНИКАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Цель: научиться анализировать причины нарушения эффективных коммуникаций в организации.

Понятийный аппарат: организационные коммуникации, формальные и неформальные коммуникации, деловое общение,

Вопросы для обсуждения:

1. Структура и содержание организационных коммуникаций.
2. Деловой стиль общения.
3. Проблема искажения организационных коммуникаций
4. Методы управления коммуникациями в организации

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 7

ТЕМА. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА.

Цель: Раскрыть роль организационной культуры в повышении эффективности организации и мотивации труда

Понятийный аппарат: организационная культура, субкультура, миссия организации, философия организации, имидж организации, деловая культура и этика, фирменный стиль.

Вопросы для обсуждения:

1. Структура и содержание организационной культуры.
2. Философия и миссия организации.
3. Функции организационной культуры
4. Методы формирования и развития организационной культуры.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 8

ТЕМА. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ

Цель: Дать анализ психологических феноменов, сопровождающих процесс внедрения изменений в организации, рассмотреть структурные и процессные методы развития организации.

Понятийный аппарат: развитие, сопротивление, структурные и процессные методы развития

Вопросы для обсуждения:

1. Стадии жизненного цикла организации
2. Личные и организационные факторы отношения к изменениям.
3. Сопротивление организационным изменениям: личностные и организационные факторы

4. Этапы внедрения изменений К. Левина
5. Технологии работы с сопротивлением организационным изменениям

2.4. Организация планирования встреч с приглашенными представителями организаций.

В рамках дисциплины предусмотрено не менее одной встречи в рамках учебных занятий с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций или проведение мастер-классов экспертами, специалистов.

В рамках курса предусматривается посещение Музея банковского дела в России, находящегося на территории Сбербанка (Невский пр, 87) и встреча с представителем отдела персонала. Обсуждаемые вопросы: методы формирования организационной культуры, программы адаптации персонала компании, система мотивации персонала банка.

2.5 Особенности освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья.

Обучение студентов с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется кафедрой на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья кафедра обеспечивает:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Получение образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

Категории студентов	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	-

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);

- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);

- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование (для студентов с нарушениями слуха);
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, (для студентов с нарушениями слуха).

2.6. Методические указания для студентов по освоению дисциплины

Теоретико-методологической основой данного курса выступают междисциплинарные исследования в области психологии труда, психологии менеджмента, социологии организаций, психологии управления персоналом, организационной культуры, организационного развития, теории организации, теории систем. Базовой основой изучения организации являются системный и адаптационный подходы. Курс опирается на выводы наиболее значимых теорий и исследований в области организационной психологии, авторами которых являются А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д.МакКлелланд, У.Оучи, В.Врум, Дж. Адамс, Д.МакГрегор, Адизес И.К. и др.

Основной тезаурус данной программы включает в себя следующие понятия: организация, структура организации, организационное развитие, организационная культура, коммуникации в организации, теории мотивации труда, руководство и лидерство, организационная власть, лояльность персонала, социально-психологический климат и пр.

Методическое обеспечение дисциплины осуществляется за счёт использования современных учебников, учебных комплексов, справочной литературы, словарей, интернет-сайтов специальных зданий и организаций, учебных пособий, касающихся проблематики изучаемой дисциплины.

Для подготовки самостоятельной работы, докладов на семинарские занятия желательно использовать рекомендуемую в списке литературы источники. Для выступления с докладами на семинарских занятиях основной материал должен быть представлен в Презентации.

2.7. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием и аудио системой с возможностью демонстрации интерактивных пособий и учебных фильмов – проектор, компьютер с выходом в интернет, проекционный экран, аудиоусилитель, 4 колонки.

Для ряда семинарских занятий - конференц-зал для мини-конференций и круглых столов, психологических тренингов и проведения переговоров, психологических тренингов и медиации.

РАЗДЕЛ 3. Требования к самостоятельной работе студентов в рамках освоения дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся в рамках дисциплины «Психология труда и организационная психология» является одним из базовых компонентом обучения, приобретения общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой дисциплины. В процессе самостоятельной работы обучающиеся проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

При изучении дисциплины используются следующие формы самостоятельной работы:

- работа с книгой;
- работа со словарями;
- конспектирование;
- тезирование;
- аннотирование;
- рецензирование;
- составление этического кейса и его анализ;
- решение «кейс-методов».

Оформление самостоятельной работы:

1. Титульный лист.

Образец титульного листа (см. ниже).

2. Устанавливаются следующие требования к оформлению самостоятельной работы:

- параметры страницы (210x297 мм) А4;

- интервал полуторный;
- шрифт 12, TimesNewRoman;
- поля страницы: левое – 2 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см.
- все страницы должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами в верхнем правом углу.

3.1. Задания для самостоятельной работы по каждой теме (разделу) учебно-тематического плана

Список тем для письменной самостоятельной работы (обязательная часть):

1. Труд и профессия: соотношение понятий. Классификация профессий
2. Профессиональная пригодность (непригодность) и ее критерии.
3. Профессионально-важные качества личности и методы их диагностики
4. Проблема безопасности труда.
5. Функциональные состояния человека труда. Проблема профессионального выгорания.
6. Этапы профессионального развития человека
7. Адаптация человека к профессиональной деятельности и организации
8. Этапы профессиональной карьеры
9. Профессиограмма в отборе персонала. Понятие и содержание психограммы.
10. Модели компетенций для профессионального отбора и развития сотрудников в современных организациях.
11. Этапы и методы профессионального отбора.
12. Понятие и виды профессиональных деформаций.
13. Понятие, структура и функции организационной культуры.
14. Понятие, цели и виды организационного развития.
15. Структурные и процессные методы организационного развития.
16. Сопротивление организационным изменениям: причины, формы. Методы уменьшения сопротивления.
17. Виды, средства и каналы коммуникаций в организации.
18. Проблема коммуникационных барьеров и причины искажения информации.
19. Сплоченность как групповая характеристика. Методы укрепления и разрушения сплоченности.
20. Моббинг и формы деструктивных отношений в рабочей группе
21. Уровни и стадии развития группы. Трудовой коллектив: понятие и характеристики.
22. Понятие социально-психологического климата в коллективе.
23. Отношение к труду. Факторы удовлетворенности трудом.

24. Лояльность персонала организации. Понятие, факторы лояльности.

25. Мотивационные типы персонала.

Дополнительные задания для самостоятельной работы.

Тема №1. Введение в психологию труда и организационную психологию

Задания к теме:

1. Составить сравнительную таблицу

Научная дисциплина	Объект изучения	Предмет изучения	Методы исследования
Психология управления			
Психология труда			
Организационная психология			

2. Подобрать материал и составить электронную презентацию на тему «Методы исследования в психологии труда и организационной психологии»

Предполагаемая литература.

1. Голубкова, О. А. Организационное поведение: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 178 с. — (Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-534-09014-7. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/433914>

2. Занковский А.Н. Организационная психология: учебное пособие / А. Н. Занковский. - М.: ФОРУМ, 2009. - 648 с.

3. Карпов, А. В. Психология менеджмента: учебник для академического бакалавриата / А. В. Карпов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 481 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-10026-6. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/429145>

Тема №2. Организация как система

Задания к теме:

1. Составьте опорный конспект на тему «Этапы жизненного цикла организации у разных авторов»

Предполагаемая литература.

1. Адизес И.К. Управление жизненным циклом корпорации. СПб.: Питер, 2008. -384 с.

2. Занковский, А.Н. Организационная психология: учебное пособие / А. Н. Занковский. - М.: ФОРУМ, 2009. - 648 с.

3. Кузнецов, Ю. В. Теория организации: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 351 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02949-9. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/431880>

4. Широкова Г.В. Жизненный цикл организации. Спб.: Высшая школа менеджмента, 2008.

Тема № 3. Личность в организации

Задания к теме:

1. Типы организационного менталитета по типологии Майерс-Бриггс.
2. Алгоритм выполнения задания:
3. По книге Морозовой Е.Н. Тренинг развития ресурсов руководителя.- СПб.: Речь, 2008.-219с. Ознакомиться с типологией организационных типов персонала Майерс-Бриггс
4. Апробировать методику на 2-3 респондентах.
5. Дать рекомендации руководителю по управлению сотрудниками полученных типов
6. Исследование удовлетворенности трудом.
7. Алгоритм выполнения задания:
8. По книге Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности:/Под ред. Г.С.Никифорова, М.А.Дмитриевой, В.М.Снеткова.- СПб.: Речь, 2001.-448 с. Ознакомиться с тестом В.А.Розановой «Удовлетворенность трудом»
9. Провести тестирование 2-3 респондентов, подсчитать количество полученных баллов
10. Представить анализ факторов удовлетворенности трудом ваших респондентов и предложить алгоритм возможных действий со стороны организации по повышению удовлетворенности трудом таких сотрудников.

Предполагаемая литература.

1. Морозова Е.Н. Тренинг развития ресурсов руководителя.- СПб.: Речь, 2008.-219с.
2. Психология менеджмента: практикум/ Под ред.Г.С.Никифорова.-СПб: Речь, 2010, 535 с.

Тема № 4. Психология групп в организации

Задания к теме:

1. Ролевая структура личности.

Алгоритм выполнения задания:

- Заполнить опросник Р.М.Белбина

- Произвести подсчёт баллов.
- На основе полученных данных построить гистограмму или лепестковую диаграмму.
- Дать характеристику ролевой структуре личности.
- Предложить рекомендации ролевых позиций при работе в команде.

Предполагаемая литература

1. Психология менеджмента: практикум/ Под ред.Г.С.Никифорова.-СПб: Речь, 2010, 535 с.
2. http://www.koob.ru/belbin_ryeimond_meredit/komandi_menedzherov_sekreti_uspeha_i_pric_hini_neudach

«Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач» Белбин Рэймонд
Мереди

2. Социально-психологический уровень развития группы

Измерить социально-психологический уровень развития группы с помощью методики «Пульсар»

- Предложить рекомендации руководителю по повышению уровня развития группы для повышения эффективности ее работы.

Предполагаемая литература.

3. Психология менеджмента: практикум/ Под ред.Г.С.Никифорова.-СПб: Речь, 2010, 535 с.

Тема № 5. Организационная власть. Руководство и лидерство.

Задания к теме:

1. Ситуационное лидерство

Алгоритм выполнения задания:

- Ознакомьтесь с моделью ситуационного лидерства П.Херси и К.Бланшара
- Составьте таблицу уровня развития сотрудников в зависимости от компетентности и заинтересованности.
- Опишите стили лидерства по П.Херси и К.Бланшару
- Составьте список рекомендаций по мотивации подчиненных разного уровня развития и соответствующего им стиля менеджмента

Предполагаемая литература

1. Морозова Е.Н. Тренинг развития ресурсов руководителя.- СПб.: Речь, 2008.-219с.

Тема № 6. Коммуникации в организации.

Задания к теме:

1. Средства и каналы коммуникаций в организации.
2. Формальные и неформальные коммуникации в организации.
3. Проблема коммуникационных барьеров и причины искажения информации в организации.
4. Особенности и проблемы вертикальных и горизонтальных коммуникаций в организации.

Предполагаемая литература

1. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология: учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 504 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/425235>

Тема № 7. Мотивация персонала организации.

Задания к теме:

1. Построение и анализ мотивационного профиля.
Алгоритм выполнения задания.
1. Заполнить опросник мотивационного профиля личности (Ш.Ричи и П.Мартин)
2. Описать индивидуальный мотивационный профиль, дать его характеристику.
3. Построить гистограмму профиля
4. Разработать предложения для руководителя по удовлетворению актуальных потребностей сотрудника.

Предполагаемая литература

1. <http://www.hrm21.ru/rus/actual/?action=show&id=9159> «Мотивационный профиль личности как основа обеспечения удовлетворенности работой и мотивации»
2. <http://www.hrmaximum.ru/articles/motivation/603/> «Мотивационный профиль кандидата»

Тема № 8. Организационная культура

Задания к теме:

1. Анализ организационной культуры предприятия.

Алгоритм выполнения задания:

- Проведите тестирование организационной культуры вашей организации с помощью Опросника OSAI.
- Проведите сравнение актуального и желаемого типа культуры.
- Проанализируйте соответствие типа культуры и целей организации и сформулируйте рекомендации по формированию соответствующего типа культуры.

Предполагаемая литература

1. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология: учебное пособие для академического бакалавриата / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 246 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-07752-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/438113>

2. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология: учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 504 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/425235>

3. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: учебное пособие. – 2-е изд, перераб. И доп./ Т.О. Соломанидина. – М.: ИНФРА – М, 2009

Тема № 9. Управление организационными изменениями

Задания к теме:

1. Составить список с краткими аннотациями (цели, задачи) корпоративных тренингов для развития персонала.

Предполагаемая литература:

Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала. Учебное пособие.- СПб., 2003, 535 с.

2. Составить презентацию на тему «Структурные и процессуальные методы организационного развития».

Предполагаемая литература:

1. Кузнецов, Ю. В. Теория организации: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 351 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-

3.2. Критерии оценки результатов выполнения самостоятельной работы

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Положением об аттестации учебной работы обучающихся института в рамках балльно-рейтинговой системы оценки учебной работы обучающихся.

При изучении курса используются следующие формы самостоятельной работы:

1. Обязательная часть: письменная тематическая работа
2. Дополнительные задания: работа с книгой, работа с диагностическими методиками, подготовка электронных презентаций, составление сравнительных таблиц и опорных конспектов.

Самостоятельная работа (обязательная часть) выполняется в печатном виде и размещается на портале института в определенные сроки. Объем письменной работы – 10 листов. В первой части работы раскрываются основные теоретические понятия темы, во второй практической части желательно представить существующие диагностические методики либо описать психологические способы и рекомендации по разрешению этой проблемы.

Дополнительные задания выполняются сверх обязательной письменной работы для закрепления и углубления полученных знаний, они выполняются в произвольной форме и оцениваются дополнительными баллами.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы студента является оценка сформированности компетенций.

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Разделом 4 об аттестации учебной работы студентов института.

Баллы БРС присваиваются следующим образом:

- 30 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы достойны отличной оценки;
- 25 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны хорошей оценки;
- 20 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны удовлетворительной оценки;
- 10 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в не полном объеме (не менее 75% заданий), все работы в среднем достойны оценки не ниже хорошей;
- 0 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, не в полном объеме, все работы в среднем достойны неудовлетворительной оценки.

Дополнительные задания, выполненные студентом, оцениваются по 3 балльной системе и включаются в общую сумму баллов по БРС.

РАЗДЕЛ 4. Фонд оценочных средств

4.1. Материалы, обеспечивающие методическое сопровождение оценки качества знаний по дисциплине на различных этапах ее освоения

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Психология труда и организационная психология» относится промежуточная аттестация в форме экзамена по дисциплине.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание профессионального этического кодекса психолога (РПО, 2012).

Шкала оценивания³

ОТЛИЧНО (5 баллов)

Обучающийся **показывает высокий уровень теоретических знаний** о структурных и социально-психологических феноменах функционирования организации, ее групп и подразделений, сущности основных научных концепций поведения человека в организации.

Уверенно владеет основными категориями психологии труда: труд, профессия, функциональные состояния, компетенции, профессиональные деформации.

Глубоко анализирует факторы, определяющие структурные и динамические характеристики рабочих групп, факторы, влияющие на эффективность коммуникаций в организации, причины сопротивления персонала организационным изменениям

Быстро выявляет профессионально-важные качества персонала, определяющие его успешность, соответствие особенностей личности ее организационной роли.

Эффективно владеет эмпирическими методами диагностики уровня развития группы, сплоченности, психологической совместимости, социально-психологического климата в группе, особенностей и уровня развития организационной культуры. Способен перечислить психологические методы оценки и отбора персонала.

Аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры, обнаруживает аналитический подход в освещении различных концепций, делает содержательные выводы, демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебной программы и дополнительных источников информации. На вопросы отвечает четко, логично, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.

Многоплановое (комплексное) решение профессионально-ориентированной задачи (кейса)

ХОРОШО (4 балла)

Обучающийся **показывает достаточный уровень теоретических знаний** о структурных и социально-психологических феноменах функционирования организации, ее групп и подразделений, сущности основных научных концепций поведения человека в организации.

Владеет основными категориями психологии труда: труд, профессия, функциональные состояния, компетенции, профессиональные деформации.

Способен анализировать наиболее значимые факторы, определяющие структурные и динамические характеристики рабочих групп, факторы, влияющие на эффективность коммуникаций в организации, причины сопротивления персонала организационным изменениям.

Может выявить основные профессионально-важные качества персонала, определяющие его успешность, определяет соответствие особенностей личности ее организационной роли с **незначительными ошибками**

В целом владеет эмпирическими методами диагностики уровня развития группы, сплоченности, психологической совместимости, социально-психологического климата в группе, особенностей и уровня развития организационной культуры. **Способен перечислить** основные психологические методы оценки и отбора персонала.

При ответе допускает незначительные ошибки, неточности по критериям, которые не искажают сути ответа. В целом содержательно отвечает на дополнительные вопросы. При этом примеры, иллюстрирующие теоретическую часть ответа, приводит не вполне развернуто и обоснованно.

Решение профессионально-ориентированной задачи (кейса) с незначительными ошибками и неточностями.

УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (3 балла)

Обучающийся **показывает поверхностное владение теоретическими знаниями** о структурных и социально-психологических феноменах функционирования организации, ее групп и подразделений, сущности основных научных концепций поведения человека в организации.

Владеет не в полной мере основными категориями психологии труда: труд, профессия, функциональные состояния, компетенции, профессиональные деформации.

С трудом анализирует факторы, определяющие структурные и динамические характеристики рабочих групп, факторы, влияющие на эффективность коммуникаций в организации, причины сопротивления персонала организационным изменениям.

Не всегда правильно выявляет основные профессионально-важные качества персонала, определяющие его успешность, **затрудняется определить уровень** соответствия особенностей личности ее организационной роли.

Слабо владеет эмпирическими методами диагностики уровня развития группы, сплоченности, психологической совместимости, социально-психологического климата в группе, особенностей и уровня развития организационной культуры. **С трудом способен** перечислить психологические методы оценки и отбора персонала.

Продемонстрированные базовые знания частичные, отрывочные, бессистемные, теоретические и практические аспекты проблемы не связаны. В основном не может ответить на дополнительные вопросы и привести адекватные примеры

Решение профессионально-ориентированной задачи (кейса) содержит существенные ошибки и неточности.

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (2 балла)

Обучающийся **показывает крайне низкий уровень** теоретических знаний о структурных и социально-психологических феноменах функционирования организации, ее групп и подразделений, сущности основных научных концепций поведения человека в организации.

Не владеет основными категориями психологии труда: труд, профессия, функциональные состояния, компетенции, профессиональные деформации.

Не способен дать анализ факторов, определяющих структурные и динамические характеристики рабочих групп, влияющие на эффективность коммуникаций в организации, причины сопротивления персонала организационным изменениям.

Не может выявить профессионально-важные качества персонала, определяющие его успешность, и уровень соответствия характеристик личности ее организационной роли.

Не владеет эмпирическими методами диагностики уровня развития группы, сплоченности, психологической совместимости, социально-психологического климата в группе, особенностей и уровня развития организационной культуры. **Не осведомлен** о психологических методах оценки и отбора персонала.

Ответ содержит ряд серьезных ошибок, выводы поверхностны или неверны. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом.

Профессионально-ориентированная задача (кейс) не решена или содержит грубые ошибки.

4.2. Формирование компетенций в процессе освоения дисциплины

Номер темы	Название темы	Код изучаемой компетенции
Тема 1	Введение в психологию труда и организационную психологию.	ОПК-4
Тема 2	Труд и профессия. Человек как субъект профессиональной деятельности	ОПК-4
Тема 3	Психология профессионального развития. Профессиональный отбор.	ОПК-4
Тема 4	Личность в организации	ОПК-8
Тема 5	Психология групп в организации	ОПК-8
Тема 6	Коммуникации в организации	ОПК-8
Тема 7	Организационная культура	ОПК-8
Тема 8	Управление организационными изменениями.	ОПК-8

4.3. Описание форм аттестации текущего контроля успеваемости (рубежного контроля) и итогового контроля знаний по дисциплине (промежуточной аттестации по дисциплине)

Промежуточная аттестация по дисциплине является итоговой проверкой знаний и компетенций, полученных студентом в ходе изучения дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде экзамена. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы студентов института. Зачет проводится во время экзаменационной сессии в виде собеседования по вопросам. Итоговая оценка выставляется по балльно-

рейтинговой системе, включающей посещаемость занятий, выполнение самостоятельной работы и ответ на экзамене.

Текущий контроль проводится в конце каждого практического занятия: активность участия в обсуждении вопросов и наличие обработанных протоколов по методикам с написанными заключениями.

Текущий контроль успеваемости проводится в течение семестра в часы, отведенные для изучения дисциплины, и может осуществляться в следующих формах:

- устного ответа;
- письменного ответа.

Обязательным требованием для объективной оценки уровня знаний и участия студента в учебных мероприятиях, предусмотренных рабочей программой является посещаемость учебных занятий в объеме 75% от общего числа занятий.

Рубежный контроль успеваемости проводится на последних занятиях данного курса.

Сроки рубежного контроля определяются графиком учебного процесса компетентностно-ориентированного учебного плана.

Промежуточная аттестация по дисциплине.

Рейтинговая оценка знаний складывается из следующих компонентов:

- посещаемости занятий и активности на них;
- результатов рубежного контроля;
- результатов аттестации самостоятельной работы.

4.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Примерные вопросы к экзамену по дисциплине «Психология труда и организационная психология»

1. Объект, предмет, задачи, методы психологии труда
2. Объект, предмет, задачи, методы организационной психологии.
3. Организация как открытая система. Внешняя и внутренняя среда организации.
4. Жизненный цикл организации. Трансформационный цикл.
5. Труд и профессия соотношение понятий
6. Классификация профессий
7. Профессиональная пригодность.
8. Профессионально-важные качества личности

9. Методы диагностики профессионально-важных качеств
10. Проблема безопасности труда
11. Функциональные состояния человека труда
12. Этапы профессионального развития человека
13. Адаптация человека к профессиональной деятельности и организации
14. Этапы профессиональной карьеры
15. Профессиограмма в отборе персонала. Понятие и содержание психогаммы.
16. Модели компетенций для профессионального отбора и развития сотрудников в современных организациях.
17. Этапы профессионального отбора.
18. Методы профессионального отбора.
19. Понятие и виды профессиональных деформаций.
20. Организация как объект анализа. Основные характеристики организации.
21. Процессный, системный и адаптационный подходы к анализу организации.
22. Понятие и структура организационной культуры.
23. Уровни организационной культуры по Э.Шейну.
24. Функции организационной культуры
25. Понятие организационного развития. Причины и цели планируемых изменений.
26. Модель организационного развития К.Левина.
27. Структурные и процессные методы организационного развития.
28. Сопротивление организационным изменениям: причины, формы.
29. Методы уменьшения сопротивления организационным изменениям.
30. Виды, средства и каналы коммуникаций в организации.
31. Формальные и неформальные коммуникации в организации.
32. Проблема коммуникационных барьеров и причины искажения информации.
33. Структурные и динамические характеристики рабочей группы.
34. Сплоченность как групповая характеристика. Методы укрепления и разрушения сплоченности.
35. Моббинг и формы деструктивных отношений в рабочей группе
36. Уровни развития группы. Трудовой коллектив: понятие и характеристики.
37. Понятие социально-психологического климата в коллективе.
38. Отношение к труду. Факторы удовлетворенности трудом.
39. Лояльность персонала организации. Понятие, факторы лояльности.
40. Мотивационные типы персонала.

РАЗДЕЛ 5. Глоссарий

Адаптация к труду или производственная адаптация – сложный социально-психологический процесс, включение новичка в деятельность организации, который проходят все вновь поступающие на работу и, в более сжатой форме, все сотрудники, изменившие должность.

Анализ продуктов деятельности – метод исследования материальных, документально фиксированных продуктов деятельности (продукты промышленного и строительного производства, сельского хозяйства, инструменты и приспособления, документы, результаты изобразительного и графического труда, тексты и т. д.) и функциональных (процессуальных) продуктов деятельности (общественное настроение в коллективе, создаваемое его членами или руководителем, вербальная продукция работников в виде выступлений, докладов, а также поведенческие проявления активности работников). Может служить дополнительным методом при проведении непосредственного наблюдения.

Внешнее вознаграждение - заработная плата, социальные блага, признание заслуг со стороны внешнего окружения или иные предметы и состояния, представляющие ценность для человека, приданные ему извне и побуждающие его к определенным действиям.

Внутреннее вознаграждение - чувство удовлетворенности каким-либо действием, чувство самоуважения и иные состояния, представляющие ценность для человека, приносимые самим человеком в результате определенных действий.

Внутренняя среда организации – это сочетание материальных и нематериальных факторов, элементов, процессов, создающих внутреннюю структуру и обеспечивающих жизнеспособность организации во внешней среде. При анализе рассматриваются сильные и слабые стороны внутренней среды организации. Сильные стороны – позитивные внутренние характеристики организации, которые могут быть использованы для достижения стратегических целей. Слабые стороны – внутренние характеристики фирмы, негативно воздействующие или ограничивающие ее деятельность.

Выбор профессии – часть жизненного пути человека, представляющая процесс принятия решений, которые определяют дальнейшую профессиональную судьбу человека.

Границы разделения труда – предельно допустимые значения расчленения трудового процесса, в рамках которых достигается наибольшая эффективность труда. Как бы велики не были преимущества разделения труда, его углубление имеет свои границы: техническую, экономическую, психофизиологическую, психологическую и социальную.

Движение – конкретная форма исполнения операций, характеризуется траекторией, темпом, скоростью и силой.

Действие – 1) основной структурный компонент деятельности; представляет собой произвольную, преднамеренную, опосредованную активность, направленную на достижение осознаваемой цели; 2) относительно завершенный элемент деятельности, направленный на достижение определенной промежуточной осознаваемой цели. 3) единица деятельности, произвольная преднамеренная опосредованная активность, направленная на достижение осознанной цели. По своей структуре действие всегда реализуется опосредствовано. В качестве средств могут выступать знаки, роли, нормы, ценности и т.п., применяя которые субъект овладевает действием, превращает его в «личностное», принадлежащее ему самому. человеческий капитал как «умение и мастерство, общее или специальное, приобретенное человеком в ходе профессиональной подготовки и производственного опыта».

Деятельность - 1) динамическая система взаимодействий субъекта с миром, проявление социально-значимой активности, одна из форм социального поведения. Единицей деятельности является действие. 2) форма активного отношения субъекта к действительности, направленная на достижение сознательно поставленных целей и связанная с созданием общественно значимых ценностей и освоением социального опыта.

Должность – степень ответственности и обязанности, возложенные на работника. Обеспечивает формальную структуру организации. Число должностей соответствует количеству работников.

Индивидуальный стиль деятельности – индивидуально-своеобразная система психологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания (согласования) своей индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности.

Информационная основа деятельности (ИОД) – совокупность информационных признаков, характеризующих предметные и субъектные условия деятельности, позволяющие организовать деятельность в соответствии с вектором мотив–цель

Карьера – индивидуально осознанная последовательность изменений во взглядах, позиции и поведении, связанная с опытом работы и изменениями деятельности в процессе трудовой жизни. Последовательность позиций деятельности, по которым предприятие продвигает работника.

Квалификация – уровень развития специальных способностей субъекта (работника), позволяющий ему выполнять трудовые функции определенной степени сложности в определенном профессиональном труде. Квалификация определяется объемом теоретических знаний, практических знаний, навыков, умений, которыми владеет работник, и которые являются его важнейшей социально-экономической характеристикой. Квалификация есть отражение уровня профессионального мастерства субъекта. Различают формальную

квалификацию, выраженную в официально фиксированных разрядах, классах, званиях, категориях и т. п., и реальную квалификацию – уровень мастерства, который человек действительно может проявлять.

Квалификационное разделение труда – разделение труда внутри каждой профессиональной группы, связанное с неодинаковой сложностью выполняемых работ и, следовательно, с разными требованиями, предъявляемыми к уровню квалификации работника. Выражением квалификационного разделения труда служит распределение работ и работников по разрядам, служащих – по должностям.

Квалификационные требования – перечень знаний, навыков, умений, которыми должен обладать работник для успешного выполнения работы.

Коллективный субъект деятельности – реально действующая группа, обязательными характеристиками которой являются: общие цели деятельности; совместные действия, без которых невозможен процесс достижения этих целей; полученный результат – база для оценки действий всей группы.

Коллективная форма организации труда – такая форма организации труда, при которой группа работников, связанных общностью обрабатываемого предмета труда, а часто и едиными орудиями труда, выполняют общее производственное задание, имеют коллективное рабочее место, используют согласованные усилия всего коллектива, связаны общей материальной заинтересованностью и несут общую ответственность за результаты труда.

Команда – особая форма малой группы, отличающаяся высокой сплоченностью, распределенным лидерством по различным аспектам совместной деятельности, глубоким взаимопониманием и значительным количеством общих ценностей, что позволяет ей проявлять свойства совокупного субъекта и решать сложные, творческие задачи в условиях дефицита времени значительно эффективнее, чем при любых других формах организации труда

Компенсация (психологическая) – замещение слаборазвитых или отсутствующих функций другими психическими свойствами или их комбинацией для маскировки внутреннего дефекта.

Компетентность (от лат. *Competo* - добиваюсь, соответствую, подхожу) – относящееся к человеку понятие, которое говорит об аспектах поведения, стоящего за соответствующим выполнением работы. Включает знания, образованность, способности, профессиональную подготовленность, обеспечивающие глубокое знание дела, существа выполняемой работы, сложных связей явлений и процессов, возможных способов и средств достижения целей, возможность комплексного подхода к выполнению служебных обязанностей, а также готовность нести ответственность за свои профессиональные действия и решения. Под компетентностью также понимают любые индивидуальные характеристики, которые влияют на

эффективность работы; основные способности и потенциальные возможности, которые необходимы, чтобы хорошо делать определенную работу; основное свойство личности, которое приводит к эффективному или превосходному выполнению работы.

Компетенция – 1) относящееся к работе понятие, которое говорит о сфере профессиональной деятельности (ее основных задачах, требованиях и ограничениях), которой человек владеет. 2) наличие того, что человек, работающий по определенной специальности, должен уметь делать, – «действия, поведение или продукция, которую человек должен уметь демонстрировать». 3) широкое понятие, которое представляет собой способность переносить знания и навыки в новые ситуации в пределах профессиональной сферы, решать поставленные профессиональные задачи. 4) единство знаний, профессионального опыта, способностей действовать и навыков поведения индивида, определяемых целью, заданностью ситуации и должностью.

Кооперация труда – 1) с функциональной точки зрения, кооперация труда представляет собой установление производственных связей (во времени и пространстве) между различными обособившимися в результате разделения труда трудовыми процессами, что обеспечивает непрерывность, ритмичность, синхронность производства. - 2) с точки зрения организационной, кооперация труда – это объединение работников для планомерного совместного участия в одном или разных, но взаимосвязанных между собой трудовых процессах, установление взаимосвязей между ними для достижения совместной цели. Таким образом, кооперация труда является неотъемлемой стороной разделения труда.

Культура организации – система совместно выношенных и разделяемых большинством сотрудников убеждений и представлений о ценностях. Представления о ценностях отвечают на вопрос: что является важным для предприятия, в то время как убеждения, прежде всего, помогают понять, как должно функционировать предприятие, как надо управлять, чтобы быть преуспевающим.

Лидер – член организации, группы, имеющий влияние на других членов группы при выполнении ими совместной деятельности. В отличие от руководителя, выдвигается стихийно и может не иметь высокого официального статуса. Осуществляемые им управленческие воздействия обычно не подменяют, а дополняют официальное руководство.

Матрица профессионального поведения человека – особенности поведения и деятельности субъекта, детерминированные системой профессиональных критериев (ценностей, предпочтении), выходящие за границы и «снимающие» детерминации других поведенческих матриц (нормативной этики, правовых и межличностных отношений и др.).

Монотония – функциональное состояние, характеризующееся снижением уровня жизнедеятельности в результате воздействия однообразных раздражителей, т. е. снижением внешней стимуляции.

Мотивация – внутреннее побуждение к деятельности, направленной на удовлетворение потребностей и достижение целей, силы внутри индивида, которые отвечают за уровень, направление и настойчивость усилий, направленных на работу.

Мотивация трудовой деятельности – совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

Моторное поле – элементы рабочего поля, на которое может быть направлено двигательное воздействие работника.

Навык – автоматизированный элемент сознательного действия, который вырабатывается в процессе его выполнения, представляющий координированное умение решать тот или иной вид двигательной, сенсорной, интеллектуальной или психической задачи.

Напряженность труда – функциональное состояние организма при работе с преобладанием нервной нагрузки, характеризует ту сторону трудовой деятельности, которая требует мобилизации функций восприятия, внимания, памяти, аналитико-синтетической деятельности ЦНС.

Научная организация труда (НОТ) – такая организация труда, при которой практическому внедрению конкретных мероприятий предшествует тщательный научный анализ трудовых процессов и условий их выполнения, а сами практические меры базируются на достижениях современной науки и передовой практики.

Нормативно-одобренный способ деятельности (НОСД) – обобщенный и закрепленный должностными инструкциями, рассчитанный на абстрактного субъекта и усредненные условия, регламентированный способ выполнения деятельности.

Нормирование труда – анализ организационно-технических условий выполнения работы, методов и приемов труда и разработка мер для реализации НОТ и наиболее рационального порядка (технологии) выполнения нормируемой работы с последующим установлением норм затрат труда и времени.

Нормы – это правила или стандарты поведения членов групп

Обогащение труда – это включение в процесс труда, так называемых, вертикальных трудовых функций, выполнение которых требует более высокой квалификации, ответственности и самостоятельности при принятии решений. Основными формами обогащения труда в современных условиях следует признать

делегирование полномочий, автономизацию труда, полную индивидуальную ответственность за качество работы.

Операция – конкретный способ, которым выполняется действие; неосознаваемый элемент действия.

Оптант – человек, выбирающий профессию.

Организационная психология - отрасль прикладной психологии, изучающая социально-психологические свойства людей, определяющие их поведение в организациях, а также социально-психологические характеристики самих организаций, оказывающие влияние на организационные процессы и эффективность организации.

Организационная структура – это совокупность устойчивых связей и отношений объектов и субъектов организации, обеспечивающих его целостность и тождественность самому себе, т.е. сохранение основных свойств при различных внешних и внутренних изменениях.

Организационная, или корпоративная культура – ценности и нормы, разделяемые большинством членов организации, а также их внешние проявления (организационное поведение).

Организационное поведение – это двусторонний процесс взаимного влияния организации на людей и людей на организацию, поведение людей в организации, детерминированное организационными факторами и оказывающее влияние на организационные процессы

Организационное развитие представляет собой применение знаний поведенческих наук с целью повысить способность организации справляться с задачами, поставленными окружающим миром, и расширить ее внутренние возможности в сфере решения проблем.

Организационный климат – особое интегрирующее свойство организации, определяющее степень привлекательности пребывания в организации для сотрудников, эмоциональная составляющая организационной культуры.

Организация рабочего места – серия мероприятий по его оснащению средствами и предметами труда и их размещению в определенном порядке. Различают автоматизированные рабочие места, механизированные, индивидуальные, групповые.

Охрана труда – комплекс мероприятий, обеспечивающих снижение производственного травматизма и контроль за вредными факторами.

Ошибка работника – любое конкретное действие в процессе трудовой деятельности, которое выходит за допустимые границы и становится неадекватным.

Планировка рабочих мест – пространственное размещение рабочих мест, элементов их оснащения – оборудования, технологической и организационной оснастки, а также предметов труда и самого работника.

Предмет труда – система свойств и взаимоотношений объектов, субъектов, явлений, процессов, которыми человек должен практически или мысленно оперировать на определенном трудовом посту. Предмет труда и исходные материалы наиболее четко фиксируются документами и традициями только в массовых профессиях, в профессиях, связанных с материальным производством. В ряде профессий предметом труда могут быть ситуации неопределенности, превентивные действия, исходная информация, эстетические впечатления и многое другое, четкая и однозначная формализация которого может быть объективно затруднена.

Производственная операция – наименьшая, относительно законченная часть технологического процесса, осуществляемая с единой производственной целью, на одном рабочем месте, одним рабочим или группой, при помощи однотипных инструментов, приспособлений и сочетаний трудовых приемов.

Пространство деятельности – совокупность технологических и межличностных процессов, действий, актов взаимодействия субъектов, создающих новые условия деятельности наряду с узкопрофессионально-технологическими и порождающих специфические феномены взаимной адаптации субъектов совместной деятельности (психологическая ниша, асимметрия восприятия, перераспределение трудовых функций в группе и др.).

Профессиограмма – документ, представляющий собой описание социально-экономических, производственно-технических, санитарно-гигиенических, психологических и других особенностей профессии.

Профессиография – комплексный метод (технология) изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессий в целях установления особенностей взаимоотношения субъекта труда с компонентами деятельности (ее содержанием, средствами, условиями, организацией) и ее функционального обеспечения.

Профессионализация – процесс формирования личности профессионала, начинающийся с момента выбора профессии и длящийся в течение всей профессиональной жизни человека.

Профессиональная деформация – всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер. Деформации могут подвергаться мотивационные, познавательные компоненты структуры субъекта деятельности и сфера его индивидуально-личностных особенностей.

Профессиональная консультация – 1) индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении; 2) форма профессиональной ориентации,

представляющая собой систему мероприятий по психологическому освидетельствованию личности с целью оказания ей помощи в выборе сферы профессиональной деятельности.

Профессиональная ориентация – научно обоснованная система мероприятий, призванная подготовить личность к общественно полезному труду, оказать ей помощь в выборе профессии в соответствии с интересами, склонностями и способностями личности и с учетом потребностей рынка труда.

Профессиональная пригодность является свойством метасистемы «человек-профессия» и определяется совокупностью индивидуальных особенностей и потенциалом человека, влияющих на успешность освоения какой-либо трудовой деятельности и эффективности ее выполнения, а также особенностями и потенциалом рабочих групп.

Профессионально важные качества (ПВК) – способности человека к профессиональной деятельности в широком смысле слова, выступающие в роли внутренних психологических характеристик субъекта деятельности, в которых выражаются внешние специфические воздействия факторов трудового процесса как форма профессиональных требований к человеку.

Профессиональный капитал (профессиональный потенциал) – часть способностей людей, которая непосредственно необходима и/или пригодна для выполнения профессиональных задач работника в организации (профессиональные знания, умения, навыки, профессиональный, жизненный опыт и т. п.).

Профессиональный отбор – процесс практического выделения из имеющихся кандидатов тех, которые способны в данных условиях обеспечивать наиболее эффективное выполнение возложенных на них задач.

Профессия (от лат. *professio* – официально указанное занятие) – вид трудовой деятельности человека, который владеет комплексом теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и опыта работы. Наименование профессии определяется содержанием и характером работы или служебных функций, применяемыми орудиями или средствами труда. Многие профессии подразделяются на специальности.

Психограмма – составная часть профессиограммы, представляющая собой характеристику требований, предъявляемых профессией к психике человека.

Рабочее место – 1) базовый элемент формальной структуры организации, представляющий собой совокупность трудовых функций работника и средств их выполнения, обеспечиваемых соответствующими обязанностями и правами, ответственностью и властью. (Может быть групповым). 2) зона пространства деятельности (пространственно-временная и личностно-субъективная), оснащенная необходимыми техническими средствами,

характеризующаяся индивидуально-психологическими критериями ее оптимальности, в которой совершается трудовая деятельность исполнителя или группы исполнителей, совместно выполняющих одну работу или операцию. 3) это трудовой пост, заданный и ограниченный совокупностью специфических условий; реальное пространство трудовой деятельности субъекта, определяемое конкретными физическими, организационными, социальными, психологическими, этическими и правовыми факторами, чаще характеризующееся высокой динамичностью развития.

Рабочие движения – психомоторные действия, входящие в трудовой процесс как его составляющие.

Разделение труда – 1) общее – обособление различных видов трудовой деятельности в рамках всего общества, т.е. разделение труда между различными сферами деятельности и производства: промышленностью, сельским хозяйством, торговлей и т.д. 2) единичное – обособление различных видов работ внутри организации, предприятия, в рамках определенных структурных подразделений, а также между отдельными должностями работников.

Режим труда и отдыха – чередование периодов отдыха и работы, при котором достигается оптимальный уровень работоспособности и производительности труда и хорошее состояние здоровья работающих.

Ротация работ – это их чередование, когда периодически, через определенные интервалы времени сотрудники переводятся на работу на новых рабочих местах в своем подразделении, либо в другом подразделении, где им приходится выполнять функции, в значительной степени, отличающиеся от выполняемых в рамках их основной деятельности.

Руководитель – должностное лицо (менеджер), официально назначаемое или выбираемое для управления (руководства) организацией, группой и т.п. Обладает высоким социальным статусом, юридической властью и ответственностью за своих подчиненных.

Совместная деятельность – деятельность двух или более людей, имеющих общую цель.

Социотехническая система – система, включающая два взаимосвязанных компонента – людей и технологию. Родовое понятие по отношению ко всем организационным системам.

Социально-психологический климат – социально-психологическое состояние коллектива, группы; качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.

Специальность (от лат. species – род, вид) – вид занятий в рамках одной профессии, опирающийся на родственный вид дисциплин (например, профессия – врач, специальность – терапевт, педиатр; профессия – учитель, специальность – математика, физика); необходимая для общества и ограниченная вследствие разделения труда область приложения сил человека,

позволяющая ему, с одной стороны, воплощать свой профессиональный потенциал, с другой – получать необходимые средства существования и возможности развития.

Средство труда – любая объективная реальность, позволяющая человеку взаимодействовать с предметом труда в соответствии с его целью.

Стиль управления – это специфика взаимодействия руководителя (лидера) с подчиненными на основе данной ему власти, типичная для данного руководителя манера принимать решения, отдавать распоряжения, использовать различные формы и методы управления. Зависит как от индивидуально-психологических качеств самого руководителя, так и от особенностей подчиненных, коллектива, организационной культуры фирмы и особенностей конкретной ситуации управления.

Стимулирование – внешнее воздействие на человека, с целью повышения его трудовой активности; группа специальных приемов и методов формирования мотивации.

Труд – сознательная целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей общества и личности. Труд включает в себя следующие «простые моменты»: 1) целесообразная деятельность, или сам труд; 2) предмет труда; 3) средства труда; 4) результаты труда. Труд есть основа и непереносимое условие жизнедеятельности людей. Воздействуя на окружающую среду, изменяя и приспособляя ее к своим потребностям, люди не только обеспечивают свое существование, но и создают условия для развития и прогресса общества, культуры. Труд выступает как важнейшая сторона процесса социализации и формирования социальной идентичности, значимая составляющая процесса освоения социальной культуры индивидом.

Трудовая деятельность – физическая и умственная деятельность, т. е. специфическая форма человеческого отношения к окружающему миру, содержание которой составляет целесообразное изменение и преобразование этого мира.

Трудовой прием – способ выполнения операций и их элементов, обеспечивающий решение производственных задач. Различают продуктивные трудовые приемы и непродуктивные (нерациональные, ошибочные, повторные, случайные).

Трудовые функции – любые процессы активности людей, упорядоченные в соответствии с целями и обстоятельствами их труда. Тяжесть труда – степень совокупности воздействия всех факторов рабочей среды на здоровье человека и его работоспособность. Тяжесть труда характеризует физиологическую стоимость («цену») работы, т. е. степень функционального напряжения при выполнении любой работы.

Тяжесть труда – функциональное напряжение организма при работе с преобладанием мышечной нагрузки, связана с вовлечением в трудовой процесс опорно-двигательного аппарата и функций энергетического обеспечения.

Удовлетворённость трудом – это оценочное отношение человека или группы людей к собственной трудовой деятельности, различным аспектам ее характера и условий; состояние сбалансированности требований-запросов, предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и оценки работником возможности реализации этих запросов. Может быть общая удовлетворенность и частичная (или частная).

Умение – знание, которое понята учащимся и воспроизводится, выступая в форме правильно выполняемого действия, и приобретшее некоторые черты оперативности.

Функциональное состояние – интегральный комплекс наличных характеристик, функций и качеств человека, которые прямо или косвенно обуславливают выполнение деятельности.

Функциональные обязанности – изложенные в письменном виде задачи, обязанности и ответственность работника.

Человеческие ресурсы (человеческий капитал, человеческий потенциал) – качество и ценность способностей сотрудников организации. Содержательно близкое понятие – «профессиональный капитал».

Эргономика – область знания, комплексно изучающая трудовую деятельность человека в системе «человек - техника - среда» (СЧТС) с целью обеспечения ее эффективности, безопасности и комфорта

Эффективность – оптимальное соотношение производства, качества, результативности, гибкости, конкурентоспособности и развития, позволяющее достигнуть поставленных перед организацией целей быстро и с минимальными возможными издержками.

Эффективность трудового коллектива – интегральный показатель, складывающийся из показателей эффективности производства (качество и количество продукции, ее экономичность, экологичность и т.д.), а также из показателя удовлетворенности людей трудом.

РАЗДЕЛ 6. Информационное обеспечение дисциплины

6.1. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой для освоения дисциплины

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5	Тема 6	Тема 7	Тема 8
Основная литература									
1	<i>Пряжникова, Е. Ю.</i> Психология труда: теория и практика : учебник для бакалавров / Е. Ю. Пряжникова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 520 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-1964-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. URL: https://urait.ru/bcode/478140	+	+	+					
2	Психология труда : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.]; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00294-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/472017	+	+	+					
3	Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 504 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/425235				+	+		+	+
4	<i>Почебут, Л. Г.</i> Организационная социальная психология: учебное пособие для вузов / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 246 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07752-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/472163					+	+		
Дополнительная литература									
1	Водопьянова, Н. Е. Стресс-менеджмент : учебник для вузов / Н. Е. Водопьянова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 283 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06475-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/472257		+	+	+				
2	<i>Константинов, В. В.</i> Профессиональная деформация личности : учебное пособие для вузов / В. В. Константинов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 186 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08760-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/472287				+				
3	Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.]; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01314-6. — Текст:				+	+	+	+	+

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5	Тема 6	Тема 7	Тема 8
	электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469756								
4	Психология труда: учебник и практикум для вузов / А. В. Карпов [и др.] ; под редакцией А. В. Карпова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 364 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03118-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468494	+	+	+					
5	Спивак, В. А. Организационное поведение: учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468490				+	+	+	+	+

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети Интернет, используемых при освоении дисциплины

1. Психологос. Энциклопедия практической психологии. — URL: <https://www.psychologos.ru/articles/view/psihologos>
2. Организационная психология: электронный журнал. — URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru>

6.3. Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для изучения дисциплины

В рамках дисциплины используется следующее лицензионное программное обеспечение (MS OFFICE – Word, Excel, PowerPoint) и обучающие платформы (1-С: Электронное обучение. Корпоративный университет, MS Teams).

В учебном процессе используются следующие информационные базы данных и справочные системы:

Гарант-Образование: информационно-правовое обеспечение: [сайт]. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: <http://study.garant.ru/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронная библиотека СПбГИПСР // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] — — URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=456 (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронный каталог // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] –. – URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=435 (дата обращения: 28.04.2021).

ЮРАЙТ: образовательная платформа: [сайт]. – Москва, 2013 –. – URL: <https://urait.ru/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

East View: information services: [сайт]. – [Москва], [1989] –. – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

ibooks.ru: электронно-библиотечная система: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2010 –. – URL: <https://ibooks.ru> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Заведующая библиотекой
(подпись, расшифровка)

_____ Г.Л. Горохова