

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Есауленко Игорь Александрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 14.11.2024 14:32:13  
Уникальный программный ключ:  
691eebef92031be66ef61648f07535a2e3da8356

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ П.Н. БУРДЕНКО» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

УТВЕРЖДАЮ  
Декан лечебного факультета  
д.м.н. О.Н. Красноруцкая  
02 апреля 2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
«Организационная психология»**

для специальности 37.05.01 Клиническая психология  
форма обучения **очная**  
факультет **лечебный**  
кафедра **психологии и поведенческой медицины**  
курс **4**  
семестр **8**  
лекции **8 часов**  
практические занятия **68 часов**  
самостоятельная работа **66 часов**  
зачет **2 часа в 8 семестре**  
всего часов **144 часа ( 4 ЗЕ)**

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования-специалитет по специальности 37.05.01 Клиническая психология, утвержденного Приказом Министра науки и высшего образования Федерации № 683 от 26.05.2020 г. (Далее – ФГОС ВО (3++)).

Рабочая программа по дисциплине «Организационная психология» обсуждена на заседании кафедры Психологии и поведенческой медицины ФГБОУ ВО ВГМУ им. Н.Н. Бурденко 06.02.2024. (протокол №5).

Зав. кафедрой  
психологии и поведенческой медицины

Кудашова Е.А.

Рецензенты:

Доктор медицинских наук, профессор кафедры  
психиатрии с наркологией ВГМУ им. Н.Н. Бурденко

С.Н. Подвигин

Кандидат педагогических наук, доцент,  
заведующий кафедрой педагогики и гуманитарных дисциплин  
ВГМУ им. Н.Н. Бурденко

И.Е. Плотникова

Программа одобрена на заседании ЦМК по координации преподавания специальности «Лечебное дело» от 02.04.2024 года, протокол №4

## 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**Цель** – формирование у обучающихся системных знаний об организации, необходимых как для решения задач управления, так и определения ее целей и направлений развития.

### **Задачи:**

- формирование базы знаний о психологических качествах необходимых руководителю; об особенностях принятия управленческих решений;
- освоение знаний о психологических аспектах власти, влияния лидерства в организации;
- освоение вопросов, связанных с изменениями организационных структур, с миссией и культурой организации;
- изучение проблем, связанных с формами взаимодействия с внешней средой организации, которые позволяют планировать изменения в направлении личностного развития ее членов и повышения эффективности ее деятельности в целом.

## 2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Учебная дисциплина «Организационная психология» относится к блоку Б1 базовой части образовательной программы высшего образования по направлению «Клиническая психология»; изучается в восьмом семестре.

Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки (представленные в таблице), формируемые предшествующими дисциплинами: общая психология, педагогика, профессиональная этика клинического психолога.

№	Наименование дисциплины	Знания	Умения	Навыки
1	Общая психология	- основные физико-химические процессы молекулярного, клеточного, тканевого и органного уровней; - законы генетики, закономерности наследственности и изменчивости в индивидуальном развитии как основы понимания патогенеза и этиологии наследственных и мультифакториальных заболеваний человека.	-устанавливать связи между теоретическим и эмпирическим уровнями познания психической активности человека; применять общепсихологические знания о познавательной, эмоциональной, мотивационно-волевой сферах личности в целях понимания, постановки и разрешения	-владеть категориальным аппаратом психологической науки для реализации различных целей профессиональной деятельности (научно-исследовательской, практической, преподавательской, просветительской); основами профессионального мышления психолога, позволяющими осознавать окружающую

			профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности; анализировать собственную профессиональную деятельность и возможные пути профессионального саморазвития, в том числе основания для выбора дальнейшего образовательного маршрута	действительность с позиции общепсихологического знания; информацией о современном состоянии и актуальных проблемах общепсихологических исследований психического мира человека.
--	--	--	--	---

### **3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

#### **1. Знать:**

- место, роль и значение профессионального общения в системе психологического знания и психологических методов в практической психологии
- основные методы планирования работы в команде, индивидуально-психологические особенности личности
- роль коммуникаций в организациях, критерии коммуникативного взаимодействия внутри команды
- технологии организации командной работы и лидерства
- общие принципы организации психологического профотбора и медико-социальной экспертизы, в том числе в целях реадaptации и ресоциализации пациента (клиента)
- этические принципы коммуникативного взаимодействия с пациентом (клиентом), медицинским персоналом и другими представителями смежных специальностей
- общие принципы организации психологических служб
- основные принципы организации клинико-психологической работы в различных сферах
- современные технологии и методы профессионального отбора
- основные функции клинического психолога в образовании
- особенности методологии формирования комплексных программ по индивидуальному, групповому, семейному психологическому консультированию.

#### **2. Уметь:**

- грамотно использовать навыки убеждения и поддержки людей в процессе взаимодействия
- осуществлять психологическое вмешательство с целью оказания индивиду, группе психологической помощи;
- проводить диагностические процедуры с персоналом организации

- устанавливать эффективное взаимодействие с пациентом (клиентом), медицинским персоналом и другими представителями смежных специальностей
- осуществлять профессиональную коммуникацию со специалистами в организациях (медицинских, образовательных, социального развития)
- выстраивать эффективную коммуникацию с представителями различных организаций и специальностей
- осуществлять тактическое и стратегическое планирование деятельности психологической службы в учреждениях системы здравоохранения
- осуществлять тактическое и стратегическое планирование деятельности психологической службы в учреждениях системы здравоохранения планирование и формирование организационной структуры психологической службы в учреждениях системы здравоохранения граждан;
- формировать и управлять деятельностью психологических служб в органах здравоохранения
- принимать управленческие решения по выстраиванию межорганизационного взаимодействия психологической службы учреждений системы здравоохранения
- выполнять оценку динамических параметров психической деятельности сотрудников в норме и патологии

### **3. Владеть/быть в состоянии продемонстрировать:**

- навыками формирования суждения о значении и последствиях своей профессиональной деятельности с учетом социальных, профессиональных и этических позиций
- навыком самоанализа организации деятельности при проведении тренингового занятия с использованием изучаемых методов работы
- опытом диагностики личностных ресурсов и их использования для достижения целей в профессиональной деятельности, профессиональных ситуаций.
- навыками коммуникативных технологий (грамотной речью, техникой убеждения, уважением к мнению другого)
- навыками создания психологического климата, способствующего эффективности и результативности организации
- навыками проведения клинико-психологического обследования в рамках психологического профотбора, в том числе в целях реадaptации и ресoциализации пациента (клиента), в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента
- навыками изучения, анализа и описания специфики работы психологических служб в различных организациях
- навыками эффективной профессиональной коммуникации со специалистами в организациях (медицинских, образовательных, социального развития)
- навыками планирования и формирования организационной структуры психологической службы в учреждениях системы здравоохранения
- навыком управления деятельностью психологическими службами в различных органах системы здравоохранения
- навыками конструктивного внутри- и межорганизационного взаимодействия психологической службы учреждений системы здравоохранения.

Номер компетенции	Краткое содержание и характеристика (обязательного) порогового уровня сформированности компетенций	Индекс достижения	Результаты образования
1	2	3	4
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	<p>ИД-1 УК-1</p> <p>Находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи (проблемной ситуации)</p>	<p>Знать</p> <p>Основы системного подхода в организационной психологии и его применение для анализа проблемных ситуаций.</p> <p>Уметь</p> <p>Проводить критический анализ проблемных ситуаций в организации с использованием системного подхода, выявляя взаимосвязи между различными элементами</p> <p>Владеть</p> <p>Навыками критического анализа и системного мышления для выявления причинно-следственных связей в организационных проблемах.</p>
		<p>ИД-2 УК-1</p> <p>Рассматривает и предлагает возможные варианты системного подхода в решении задачи (проблемной ситуации), оценивая</p>	<p>Знать</p> <p>Теории и модели организационного поведения, групповой динамики и корпоративной культуры.</p> <p>Уметь</p> <p>Оценивать психологические и</p>

		их достоинства и недостатки	<p>организационные факторы, влияющие на возникновение проблем, с целью их устранения.</p> <p>Владеть Методами диагностики проблемных ситуаций в организации с учетом психологических, социальных и управленческих факторов.</p>
		<p>ИД-4 УК-1</p> <p>Определяет и оценивает риски (последствия) возможных решений поставленной задачи</p>	<p>Знать Методы критического анализа, диагностики и разрешения проблем в организациях.</p> <p>Уметь Прогнозировать возможные последствия предложенных решений и корректировать действия в зависимости от динамики ситуации.</p> <p>Владеть Способностью эффективно коммуницировать свои выводы и предложенные решения заинтересованным сторонам</p>
		<p>ИД-5 УК-1</p> <p>Принимает стратегическое решение проблемных ситуаций</p>	<p>Знать Психологические факторы, влияющие на эффективность работы сотрудников, команд и организаций в целом.</p> <p>Уметь Разрабатывать стратегии действий для</p>

			<p>решения проблемных ситуаций, учитывая специфику организации и её сотрудников.</p> <p>Владеть Способностью эффективно коммуницировать свои выводы и предложенные решения заинтересованным сторонам.</p>
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	ИД-1 УК-2	<p>Знать</p> <p>Психологические аспекты управления командой в рамках проекта: мотивация, лидерство, разрешение конфликтов и групповые процессы</p> <p>Уметь</p> <p>Разрабатывать проектный план с учетом целей, задач, ресурсов и сроков, а также координировать действия участников на каждом этапе жизненного цикла проекта</p> <p>Владеть</p> <p>Навыками применения современных инструментов и методов управления проектами для планирования и контроля их реализации.</p>
		ИД-2 УК-2	<p>Знать</p> <p>Риски, связанные с реализацией проектов,</p>

		<p>обозначенной проблемы:  формулирует цель, задачи,  обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения</p>	<p>и способы их оценки и минимизации.  Уметь  Оценивать и управлять рисками на разных этапах проекта, разрабатывать меры по их снижению.  Владеть  Методиками оценки эффективности работы проектной команды и решения возникающих проблем на всех этапах проекта</p>
		<p>ИД-3 УК-2  Организует и координирует работу участников проекта; обеспечивает работу команды необходимыми ресурсами</p>	<p>Знать  Основные этапы жизненного цикла проекта: инициация, планирование, выполнение, контроль и завершение.  Уметь  Организовывать и управлять работой проектной команды, используя эффективные методы мотивации и координации  Владеть  Техниками управления ресурсами, бюджетом и временем для достижения целей проекта в срок.</p>
		<p>ИД-4 УК-2  Разрабатывает план реализации проекта с использованием инструментов планирования</p>	<p>Знать  Основные этапы жизненного цикла проекта: инициация, планирование, выполнение, контроль и завершение.</p>

			<p>Уметь</p> <p>Контролировать ход выполнения проекта, корректировать действия и ресурсы при возникновении отклонений от плана.</p> <p>Владеть</p> <p>Навыками коммуникации с участниками и стейкхолдерами проекта, способствуя эффективному взаимодействию и обратной связи.</p>
		<p>ИД-5 УК-2</p> <p>Осуществляет мониторинг за ходом реализации проекта, корректирует отклонения, вносит дополнительные изменения в план реализации проекта</p>	<p>Знать</p> <p>Методы и инструменты управления проектами</p> <p>Уметь</p> <p>Анализировать результаты выполнения проекта, подводить итоги и формулировать выводы для улучшения будущих проектов.</p> <p>Владеть</p> <p>Инструментами анализа и отчетности по результатам проекта, включая проведение постпроектного анализа для дальнейших улучшений.</p>
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>ИД-1 УК-3</p> <p>Проявляет лидерство в планировании и осуществлении профессиональной деятельности, в постановке целей, в</p>	<p>Знать Основные принципы и модели командной работы и командообразования в организациях.</p> <p>Уметь Организовывать и координировать работу команды,</p>

		<p>побуждении других к достижению поставленных целей</p>	<p>устанавливая приоритеты и распределяя задачи для достижения поставленной цели. Владеть Навыками руководства командой, включая постановку целей, планирование и распределение ресурсов для их достижения</p>
		<p>ИД-2 УК-3 Вырабатывает командную стратегию для выполнения практических задач</p>	<p>Знать Теории лидерства, мотивации и групповой динамики, влияющие на эффективность работы команды. Уметь Разрабатывать командные стратегии, ориентированные на достижение общих целей, с учетом возможностей и компетенций каждого члена команды. Владеть Методами создания командных стратегий, которые способствуют улучшению производительности и удовлетворенности сотрудников.</p>
		<p>ИД-3 УК-3 Распределяет задания и добивается их исполнения реализуя основные функции управления</p>	<p>Знать Стратегии управления конфликтами и повышения командной сплоченности. Уметь Управлять командной динамикой, создавая условия для эффективного взаимодействия,</p>

			<p>мотивации и вовлеченности сотрудников.</p> <p>Владеть Техниками повышения командной сплоченности и поддержания эффективного рабочего климата в коллективе.</p>
		<p>ИД-4 УК-3</p> <p>Формулирует, аргументирует, отстаивает свое мнение и общие решения, несет личную ответственность за результаты</p>	<p>Знать Методы разработки командной стратегии для достижения общих целей, распределения ролей и обязанностей внутри команды.</p> <p>Уметь Выявлять и разрешать конфликты в команде, поддерживая конструктивное общение и улучшая рабочую атмосферу.</p> <p>Владеть Способностью оценивать сильные и слабые стороны команды и использовать эти знания для оптимизации рабочего процесса.</p>
		<p>ИД-5 УК-3</p> <p>Умеет разрешать конфликты на основе согласования позиций и учета интересов</p>	<p>Знать Этические и психологические аспекты взаимодействия в команде и руководства ею.</p> <p>Уметь Оценивать результаты работы команды, предоставлять обратную связь и корректировать</p>

			<p>стратегию при необходимости.</p> <p>Владеть Навыками коммуникации и предоставления конструктивной обратной связи членам команды для повышения эффективности их работы.</p>
УК-6	<p>Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни</p>	<p>ИД-1 УК-6</p> <p>Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей</p>	<p>Знать: Принципы самооценки и рефлексии, важные для анализа профессиональных навыков и компетенций.</p> <p>Уметь: Проводить критический анализ своей профессиональной деятельности для выявления приоритетов и областей для совершенствования.</p> <p>Владеть: Навыками регулярного самоанализа и корректировки целей и задач для повышения своей эффективности.</p>
ОПК-7	<p>Способен выполнять основные функции управления психологической практикой, разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями</p>	<p>ИД-1 ОПК-7</p> <p>Разрабатывает программы психологического профотбора и профподбора в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными</p>	<p>Знать: Основные функции управления в психологической практике, включая подбор, развитие и оценку персонала.</p> <p>Уметь: Разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала с учетом профессиональных требований и особенностей кандидатов.</p>

и личностными характеристиками претендента, осуществлять управление коммуникациями и контролировать результаты работы	характеристиками претендента	Владеть: Навыками анализа психофизиологических возможностей и личностных характеристик претендентов для оптимального соответствия требованиям должности.
	ИД-2 ОПК-7 Осуществляет управление коммуникациями в организациях (медицинских, образовательных, социального развития)	Знать: Принципы и методы психологической диагностики и оценки профессиональной пригодности кандидатов. Уметь: Осуществлять оценку кандидатов на основе психологических тестов и интервью, интерпретировать результаты диагностики. Владеть: Техниками подбора инструментов оценки, учитывающими специфику профессии и требования должности.
	ИД-3 ОПК-7 Осуществляет руководство психологическими службами в организациях (медицинских, образовательных, социального развития)	Знать: Модели и методы управления коммуникациями в организации, влияющие на эффективность взаимодействия в команде. Уметь: Организовывать и поддерживать эффективные коммуникации между сотрудниками, разрешать конфликты и

	<p>и личностными характеристиками претендента, осуществлять управление коммуникациями и контролировать результаты работы</p>		<p>улучшать командное взаимодействие. Владеть: Навыками управления межличностными коммуникациями в рабочих процессах для повышения продуктивности и создания благоприятной рабочей среды.</p>
		<p>ИД-4 ОПК-7 Обеспечивает комплексные взаимодействия с другими специалистами, учреждениями, сообществами и организациями социальной сферы</p>	<p>Знать: Методы контроля и оценки эффективности работы команды и отдельных сотрудников. Уметь: Контролировать результаты работы команды, анализировать достижения и выявлять зоны для улучшения. Владеть: Инструментами управления результативностью работы сотрудников через регулярные оценки и корректировки поставленных задач.</p>
<p>ПК-1</p>	<p>Оказание консультационной психологической помощи населению и трудовым коллективам Проведение мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи населению и</p>	<p>ИД-1 ПК-1 Психологическое обследование населения и трудовых коллективов в соответствии с заявленными проблемами</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Структуру и содержание договора об оказании консультационной психологической помощи и порядок действий по его заключению</li> <li>● Основные понятия и положения психологии труда, организационной психологии и психологии управления</li> </ul>

	<p>трудовым коллективам</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Типы организационных структур и стадии развития организаций</li> <li>● Методы исследования социально-психологического климата в трудовых коллективах</li> <li>● Методы исследования уровня развития команд</li> <li>● Методы диагностики стресса, трудностей социальной, профессиональной и личностной адаптации</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Выявлять основные факторы, влияющие на мотивацию граждан, обратившихся за консультационной психологической помощью, в соответствии с целями психологического консультирования</li> <li>● Выявлять психологические факторы, влияющие на трудовую деятельность работников трудового коллектива</li> <li>● Применять методы анализа деятельности профессионала на личностно-мотивационном, компетентно-целевом, информационном, структурно-функциональном и индивидуально-психологическом уровнях</li> </ul>
--	-----------------------------	--

	<p>трудовым коллективам</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Применять методы изучения социально-психологического климата в трудовом коллективе</li> <li>● Применять методы изучения уровня развития команд</li> <li>● Использовать в работе психологические тесты и опросники для диагностики профессионально важных качеств граждан</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Навыками определения целей психологического консультирования</li> <li>● Методами подготовки и заключения договора об оказании консультационной психологической помощи</li> <li>● Методами проведения комплекса мероприятий по психологическому обследованию трудового коллектива и обобщения полученной информации</li> <li>● Методами проведения комплекса мероприятий по психологическому обследованию команд</li> <li>● Методами проведения комплекса мероприятий по психологическому анализу деятельности профессионала на личностно-мотивацион</li> </ul>
--	-----------------------------	---

	<p>трудовым коллективам</p>		<p>ном, компетентно-целевом, информационном, структурно-функциональном и индивидуально-психологическом уровнях</p>
		<p>ИД-2 ПК-1 Подготовка к проведению мероприятий психологического консультирования населения и трудовых коллективов</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Требования по защите персональных данных при обработке информации</li> <li>● Основные понятия и положения психологии труда, организационной психологии и психологии управления</li> <li>● Основные понятия и положения психологии управления конфликтами</li> <li>● Методы проектирования деятельности профессионала, критерии оптимальности и методы оценки проекта деятельности профессионала</li> <li>● Виды ограничений к применению методов психологического консультирования</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Подбирать эффективные методы психологического консультирования для решения заявленных проблем граждан и трудовых коллективов</li> <li>● Разрабатывать программы и графики мероприятий психологического</li> </ul>

	трудовым коллективам		<p>консультирования граждан и трудовых коллективов</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Применять методы проектирования деятельности профессионала и методы ее оценки на основе критериев оптимальности</li><li>● Вести документацию и служебную переписку в соответствии с требованиями локальных нормативных актов</li></ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Методами подготовки предложений о процессе, планируемых результатах и распределении ответственности при проведении мероприятий психологического консультирования</li><li>● Навыками предоставления информации об избранном методе психологического консультирования и графике проведения мероприятий гражданам, обратившимся за консультационной</li></ul>
--	-------------------------	--	---

	<p>трудовым коллективам</p>		<p>психологическо й помощью</p>
		<p>ИД-3 ПК-1</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Основные понятия и положения психологии труда, организационной психологии и психологии управления</li> <li>● Основные понятия и положения психологии управления конфликтами</li> <li>● Типологию профессий и требований, предъявляемые разными типами профессий к психологическим особенностям</li> <li>● Основные понятия и положения профориентации и профессионального консультирования</li> <li>● Методы проектирования деятельности профессионала, критерии оптимальности и методы оценки проекта деятельности профессионала</li> <li>● Методы профилактики профессионального выгорания, предотвращения возникновения стресса</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Составлять профессиональные рекомендации в соответствии с целями психологического</li> </ul>

			<p>консультирования и запросами граждан, обратившихся за консультационной психологической помощью, и трудовых коллективов</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Оказывать консультационную психологическую помощь гражданам в профессиональной ориентации, выборе индивидуальных путей профессионального развития, трудовой деятельности</li><li>● Применять методы проектирования деятельности профессионала и методы ее оценки на основе критериев оптимальности</li><li>● Оказывать консультационную психологическую помощь гражданам в профессиональной адаптации и социальной самореализации</li><li>● Вести документацию и служебную переписку в соответствии с требованиями локальных нормативных актов</li></ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Методами оказания консультационной психологической помощи гражданам в решении</li></ul>
--	--	--	---

			<p>психологических проблем профессиональной ориентации и профессионального развития, сопровождение трудовой деятельности</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Методами оказания консультационной психологической помощи руководителям трудовых коллективов в решении психологических проблем, возникающих в трудовых коллективах</li> <li>• Навыками разработки профессиональных рекомендаций в соответствии с целями психологического консультирования и запросами граждан и трудовых коллективов, обратившихся за консультационной психологической помощью</li> <li>• Навыками завершения программ мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи гражданам и трудовым коллективам</li> </ul>
ПК-2	Управление деятельностью психологического консультирования населения и трудовых коллективов	ИД-1 ПК-2 Организация мероприятий психологического консультирования населения и	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Конституцию Российской Федерации</li> <li>• Гражданское, семейное, трудовое, административное право в объеме, необходимом для</li> </ul>

		<p>трудовых коллективов</p>	<p>профессиональной деятельности</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Основные понятия и положения психологии труда, организационной психологии и психологии управления</li> <li>● Основные понятия и положения психологии управления конфликтами</li> <li>● Типы организационных структур и стадии развития организаций</li> <li>● Причины и этапы межличностных конфликтов в организации, способы их разрешения</li> <li>● Основные принципы и методы управления</li> <li>● Техники проведения деловых переговоров и приемы публичных выступлений</li> <li>● Особенности менеджмента в сфере психологического консультирования</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Организовывать реализацию мероприятия психологического консультирования</li> <li>● Применять принципы и методы управления работниками и непосредственными исполнителями, участвующими в</li> </ul>
--	--	-----------------------------	--

			<p>реализации мероприятий психологического консультирования</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Анализировать практики управления деятельностью по организации мероприятий психологического консультирования населения и трудовых коллективов</li><li>● Организовывать оценку необходимой квалификации работников, участвующих в реализации мероприятий психологического консультирования населения и трудовых коллективов</li><li>● Проводить деловые переговоры и пользоваться приемами публичных выступлений</li><li>● Вести документацию и служебную переписку в соответствии с требованиями нормативных документов</li></ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Навыками комплектации штата работниками необходимой квалификации для проведения мероприятий психологического консультирования</li><li>● Навыками организации отбора</li></ul>
--	--	--	--

			<p>непосредственных исполнителей для реализации мероприятий по договорам психологического консультирования</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Навыками распределения задач по выполнению мероприятий психологического консультирования между подразделениями и работниками</li> <li>● Методами создания безопасных условий труда для реализации мероприятий психологического консультирования</li> <li>● Навыками разработки мер поощрения и дисциплинарного взыскания, применяемых к работникам, участвующим в реализации мероприятий психологического консультирования</li> </ul>
		<p>ИД-2 ПК-2 Контроль и мониторинг эффективности результатов психологического консультирования населения и трудовых коллективов</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Основные понятия и положения психологии труда, организационной психологии и психологии управления</li> <li>● Основные понятия и положения психологии управления конфликтами</li> <li>● Типы организационных</li> </ul>

		<p>структур и стадии развития организаций</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Причины и этапы межличностных конфликтов в организации, способы их разрешения</li><li>● Требования охраны труда и пожарной безопасности</li><li>● Способы, средства и порядок взаимодействия с государственными органами, общественными организациями, профессиональными союзами, коллегиальными органами работников, с представителями трудовых коллективов, смежными специалистами по вопросам осуществления профессиональной деятельности</li><li>● Основные принципы управления персоналом организации</li><li>● Техники проведения деловых переговоров и приемы публичных выступлений</li><li>● Основные методы оценки результатов и эффективности труда, системы и формы стимулирования труда</li></ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Контролировать результаты оценки квалификации работников и</li></ul>
--	--	---

		<p>непосредственных исполнителей, участвующих в процессе психологического консультирования</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Контролировать исполнение управленческих решений по организации мероприятий психологического консультирования населения и трудовых коллективов</li><li>● Контролировать соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и пожарной безопасности</li><li>● Вести деловые переговоры и пользоваться приемами публичных выступлений</li><li>● Осуществлять взаимодействие с государственными органами, общественными организациями, профессиональными союзами, коллегиальными органами работников, с представителями трудовых коллективов, смежными специалистами по вопросам осуществления профессиональной деятельности</li></ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Навыками осуществления</li></ul>
--	--	---

			<p>контроля укомплектованности штата работниками необходимой квалификации</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Навыками осуществления контроля качества и сроков выполнения работниками должностных обязанностей, поставленных задач</li><li>● Навыками осуществления контроля деятельности непосредственных исполнителей по договорам реализации мероприятий психологического консультирования</li><li>● Навыками осуществления контроля соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и пожарной безопасности</li><li>● Навыками осуществления контроля ведения отчетности и документации</li></ul>
--	--	--	--

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

4.1. Общая трудоёмкость дисциплины «Организационная психология» составляет 2 зачётных единицы – 144 часа

3 семестр						
№ п/п 1	Раздел учебной дисциплины	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающегося и трудоёмкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
		Лекции	Практ. занятия	Семинары	Самост. работа	
1	Раздел 1. История становления организационной психологии	4	34		33	В, Т, З
2	Раздел 2. Личность и организационная среда	4	34		33	В, Т, З
	Итого	8	68		66	В, Т, З
	Всего 144 часа					
Зачет		2 часа				

#### 4.2 Тематический план лекций

№	Тема	Цели и задачи	Содержание темы	Часы
Раздел 1. Основы организационной психологии и управление организационной эффективностью				

1	Организационная психология как научно-практическая дисциплина	<p>Цель:</p> <p>изучение теоретических и практических подходов к психологическому сопровождению личности и групп в организации.</p> <p>Задачи:</p> <p>выявление системы взглядов и концептуальных позиций организационной психологии с целью формирования психотерапевтического мировоззрения.</p>	<p>Научный статус организационной психологии.</p> <p>Предмет и задачи организационной психологии.</p> <p>Категориальный аппарат организационной психологии.</p> <p>Принципы организационной психологии.</p> <p>Методы организационной психологии</p>	4
---	---	--	--	---

**Раздел 2. Личность и организационная среда**

1	Психологические основы организации и личности	<p>Цель:</p> <p>изучение теоретических и практических подходов к психологическому сопровождению личности и групп в организации.</p> <p>Задачи:</p> <p>выявление системы взглядов и концептуальных позиций организационной психологии с целью формирования психотерапевтического мировоззрения.</p>	<p>Организация как объект изучения психологии организаций.</p> <p>Типы организаций и их классификации по целевой направленности.</p> <p>Основные функции персонала в организациях, их распределение.</p> <p>Принципы организации.</p> <p>Внешняя и внутренняя среда организации.</p> <p>Типы личности в организации</p>	4
---	---	--	---	---

Итого

8 часов

**4.3 Тематический план практических занятий**

№	Тема	Цели и задачи	Содержание темы	Обучающийся должен знать	Обучающийся должен уметь	Часы
<b>1 Раздел. Основы организационной психологии и управление организационной эффективностью</b>						

1	Предмет изучения и категориальный аппарат организационной психологии	Цель: формирование системы знаний об Предмете изучения и категориальном аппарате организационной психологии Задачи: Формирование базы знаний о Предмете изучения и категориальном аппарате организационной психологии	Исторические этапы развития организационной психологии Перспективы развития организационной психологии	Определение и специфику организационной психологии	Разрабатывать, реализовывать, структурировать категориальный аппарат организационной психологии	4
2	Основные понятия организационной психологии	Цель: формирование системы знаний об основных понятиях организационной психологии Задачи: Изучение проблем, связанных с формами взаимодействия с внешней средой организации, которые позволяют планировать	Проблема определения категории «организация» Структурные компоненты организации Типы организаций и их характеристика	Основные понятия организационной психологии	Прогнозировать изменения и Оценивать их динамику в организационной психологии	4

		изменения в направлении и личностного развития ее членов и повышения эффективности ее деятельности в целом.				
3	Теории организации	Цель: формирование системы знаний об теориях организации Задачи: Формирование базы знаний об особенностях принятия управленческих решений	Классические теории организации Школа «человеческих отношений» Ситуационные теории организации Применение психологических основ теории научного управления организацией Ф.Тейлора в Решении задач организационного психолога на предприятии; Применение психологических основ теории бюрократической организации М.Вебера в Решении задач организационного психолога на предприятии; Применение психологических основ теории Л.	Возможности психологического тренинга.	Оценивать состояние современной организации, проводить теоретический научный поиск исследований в отечественной и зарубежной организационной психологии	4

			Гьюлика и Л.Урвика в решении задач организации; Национального психолога на предприятии; Применение психологических основ организационной концепции Э.Мэйо.			
4.	Конфликты в организации	Цель: формирование системы знаний об конфликтах в организации Задачи: Формирование базы знаний о стратегиях поведения в конфликте	Типы групп и факторы групповой Деятельности Понятие власти Основные функции руководителя По управлению организацией Коммуникации в организации Индивидуальное поведение в организации	Определен ия, этапы и стратегии выхода из конфликта	Определить конфликтогены и регулировать конфликтные ситуации в организации	4
5	Власть и лидерство как базовые организационные процессы	Цель: формирование системы знаний об организации , необходимые как для решения задач управления, так и определения ее целей и направления развития. Задачи:	Проблема соотношения власти и лидерства в организации Определение власти как организационного процесса. Формы власти Подходы к проблеме лидерства Новые теории лидерства и власти	Сходства и различия власти и лидерства	Профессионально воздействовать на уровень развития и особенности познавательной и личностной сферы с целью гармонизации психического функционирования человека	4

		Формирование базы знаний о психологических качествах необходимых руководителю; об особенностях принятия управленческих решений; о психологических аспектах власти, влияния лидерства в организации				
6	Мотивация труда	Цель: Формирование у студентов знаний об обучающих тренинговых группах Задачи: Познакомиться с принципами работы обучающих тренинговых групп	Мотивационные теории Мотивационная сфера профессиональной деятельности учителя	Критерии мотивации и демотиваторы труда	Выполнять оценку динамических мотивации труда	4
7	Организационный стресс	Цель: формирование системы знаний об организационном стрессе Задачи: Формирование базы знаний о	Удовлетворенность трудом и лояльность К организации Социализация индивида в организации Организационный стресс и ее последствия. Виды стресса.	Специфика содержания понятия стресса; - определены основных понятий и терминов психологии	Анализировать и обобщать теоретические знания в области психологии стресса; - прогнозировать последствия возникновения и развития	4

		копинг-поведении	Копинг-стратегии	<p>, касающихся психологических особенностей стресса личности;</p> <p>- представление об основных теориях и концепциях психологии, развивающихся в рамках Психологии и воли, психологии темперамента, характерологии, касающихся проблемы стресса.</p> <p>- представление о последствиях острого и хронического стресса и о факторах их Развития;</p>	<p>стрессовых состояний;</p> <p>- профессионально воздействовать на уровень развития и особенности протекания негативных Психических состояний с целью их гармонизации.</p>	
--	--	------------------	------------------	---	---	--

				- индивидуально-психологические особенности и устойчивости к стрессу.		
8	Диагностика организации	Цель: формирование системы знаний об диагностике личности Задачи: Освоение вопросов, связанных с диагностикой личности в организации	Диагностика организации Групповое поведение в организации Диагностика группового поведения В организации Диагностика организационной культуры Диагностика конфликтов в организации	Диагностические методики и способы их применения	Применять на практике диагностические методики личности в организации	4
9 Колл окви ум № 1	Ситуационные теории организации	Цель: формирование системы знаний об организации , необходимых как для решения задач управления, так и определения ее целей и направлений развития. Задачи: Формирование базы знаний о психологических	Соотношение понятий власти и управления Управление как вид деятельности. Принципы классификации организаций. Подходы к классификации. Типы и формы социальных объединений. Принципы и методы командной работы в организации. Диагностика способностей к управленческому	Сущность ситуационных теорий организации	Выполнять оценку динамических параметров психической деятельности	2

	<p>качествах необходимых руководителей; особенностей принятия управленческих решений; о психологических аспектах власти, влияния лидерства в организации ; Освоение вопросов, связанных с изменениями и организационных структур, с миссией и культурой организации ; Изучение проблем, связанных с формами взаимодействия с внешней средой организации , которые позволяют планировать изменения в направлении и личностного развития ее членов и повышения эффективности ее</p>	<p>й деятельности. Психопрофилатика неблагоприятных функциональных состояний. Оптимизация функционального состояния в режиме рабочих перерывов. Органический подход к управлению персоналом и развитие организации.</p>			
--	---	---	--	--	--

		деятельност и в целом.				
<b>Раздел 2 Личность и организационная среда</b>						
1	Организационные изменения	Цель: формирование системы знаний об организационных изменениях Задачи: Освоение вопросов, связанных с изменениями и организационных структур, с миссией и культурой организации	Методы реализации организационных Изменений Диагностика социально-психологического Климата коллектива Индивидуальное поведение в организации	Сущность организационных изменений	Разрабатывать общую стратегию и программу коррекционно-развивающего обучения личности при организационных изменениях	4
2	Типы организаций и их характеристика	Цель: формирование системы знаний об видах и особенностях организаций Задачи: Изучение проблем, связанных с формами взаимодействия с внешней средой организации	Диагностика индивидуального поведения В организации Тайм-менеджмент Стресс-менеджмент	Основные характеристики организационных	Профессионально воздействовать на уровень развития и особенности познавательной и личностной сферы с целью гармонизации психического функционирования личности в организации	4
3	Психологические аспекты управления организационным Развитием	Цель: формирование системы знаний об управлении организационным	Стратегическое управление Организационным развитием Реорганизация организации. Введение	Основные характеристики организационных и психологические	Разрабатывать общую стратегию и программу управления при организационном развитии	4

		<p>нным развитием</p> <p>Задачи:</p> <p>Изучение проблем, которые позволяют планировать изменения в направлении и личностного развития ее членов и повышения эффективности ее деятельности в целом.</p>	<p>Изменений в организационный процесс</p> <p>Групповое поведение в организации</p>	<p>аспекты управления организационным развитием</p>		
4	Стратегии управления развитием	<p>Цель:</p> <p>формирование системы знаний об стратегиях управления организации</p> <p>Задачи:</p> <p>Формирование базы знаний о психологических качествах необходимых руководителю для управления развитием</p>	<p>Мотивация в организации</p> <p>Инновационная готовность персонала</p> <p>Организации</p> <p>Профессиональные кризисы</p> <p>Психологические технологии в работе с персоналом</p> <p>Организации</p>	<p>Основные стратегии управления развитием</p>	<p>Разрабатывать общую стратегию и программу при организационных изменениях</p>	4
5	Основы психологического профотбора	<p>Цель:</p> <p>формирование системы знаний об основах психологического отбора</p>	<p>Цели и задачи профессионального отбора.</p> <p>Оценка деятельности.</p> <p>Методы получения информации о</p>	<p>Основы психологического профотбора</p>	<p>Применять базовые знания в соответствии с поставленными задачами</p>	4

		<p>Задачи: Изучение проблем, которые позволяют планировать и эффективно проводить профессиональный отбор</p>	<p>кандидатах на рабочее место. Оценочное интервью. Достоинства и недостатки тестирования в организациях.</p>			
6	<p>Анализ противоречий, возникающих в процессе взаимодействия человека и организации</p>	<p>Цель: формирование системы знаний об противоречиях в диаде человек-организация Задачи: Изучение проблем, которые позволяют решать вопросы с наймом и увольнением сотрудников организации</p>	<p>План семинара: 1 Противоречия, возникающие, из-за несовпадения ожиданий индивида и организации; Противоречия, связанные с выполнением сотрудником определенной роли (ролей). Факторы, порождающие ролевые конфликты; Противоречия, связанные с личностными особенностями человека. Личностный аспект взаимодействия человека и организационного окружения.</p>	<p>Анализ противоречий, возникающих в процессе взаимодействия человека и организации</p>	<p>Применять на практике технологии при найме и увольнении сотрудников организации</p>	4
7	<p>Диагностика и коррекция функционал</p>	<p>Цель: формирование системы</p>	<p>Функциональные состояния работников</p>	<p>Определение и протекание</p>	<p>Применить на практике диагностику и</p>	4

	ьных состояний	знаний об диагностике и коррекции основных функциональных состояний Задачи: Изучение батареи диагностических методик	организации. Критерии и способы их оценки. Активация и утомление. Причины и разновидности утомления. Психологический стресс: причины и динамика формирования. Коррекция функциональных состояний.	психическим состояний	коррекцию психических состояний личности	
8	Психологические технологии в работе с персоналом организации	Цель: формирование системы знаний о психологических технологиях в работе с персоналом Организационные задачи: Уметь применять на практике психологические технологии в работе с персоналом организации	Принципы и техники работы с персоналом Организационный метод деловой игры Метод ролевой игры Метод групповых дискуссий Метод конкретных ситуаций: кейс-стади Технология принятия групповых решений Тренинг в работе с персоналом организации	Психологические технологии в работе с персоналом Организационные	Уметь применять на практике психологические технологии в работе с персоналом организации	4
9	Коллективный имидж организации Тенденции организационного развития цивилизации	Цель: формирование системы знаний об организации, необходимые как для	Профессиональный стресс в управленческой деятельности. Особенности выбора стратегий совладающего	Психологическую позитивного имиджа организации и тенденцию организационного	Решать проблемы, связанные с формами взаимодействия с внешней средой организации, которые позволяют планировать	2

	<p>и обратная перспектива Формировани я социума и личности</p>	<p>решения задач управления, так и определения ее целей и направлений развития. Задачи: Формирован ие базы знаний о психологиче ских качествах необходимы х руководител ю; об особенности х принятия управленчес ких решений; о психологиче ских аспектах власти, влияния лидерства в организации ; Освоение вопросов, связанных с изменениям и организацио нных структур, с миссией и культурой организации ; Изучение проблем, связанных с формами взаимодействия с</p>	<p>поведения в трудных профессиональ ных ситуациях. Психологическ ие технологии управления стрессом в организации. Организации в постиндустриа льном обществе. Организацион ные ценности и эффективность трудового поведения. Значимость труда и ее отражение в индивидуальн ых и групповых ценностях. Карьерная компетентност ь в современном обществе. Карьерная готовность сотрудника организации, методы ее диагностики и учет в управлении персоналом. Диагностика карьерных компетенций.</p>	<p>развития цивилизац ии и обратную перспектив у Формирова ния социума и личности</p>	<p>изменения в направлении личностного развития ее членов и повышения эффективности ее деятельности в целом.</p>	
--	--	---	--	---	--	--

		внешней средой организации, которые позволяют планировать изменения в направлении и личностного развития ее членов и повышения эффективности ее деятельности и в целом.				
Итого: 68 часов						

#### 4.4. Самостоятельная работа обучающихся

Тема	Самостоятельная работа			
	Форма	Цель и задачи	Методическое и материально – техническое обеспечение	Часы
4 курс 8 семестр – 66 часов				
1. Предмет изучения и категориальный аппарат организационной психологии	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях.</li> <li>• Подготовка презентаций, рефератов</li> <li>• Подготовка устного сообщения или презентации по теме.</li> </ul>	<p>Цель: формирование системы знаний об Предмете изучения и категориальном аппарате организационной психологии</p> <p>Задачи: Формирование базы знаний о Предмете изучения и категориальном аппарате организационной психологии</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине.</li> <li>• основная и дополнительная литература;</li> <li>• интернет ресурсы;</li> <li>• методические указания для студентов.</li> </ul>	4
2. Основные понятия	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проработка учебного материала</li> </ul>	<p>Цель:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Электронный учебно-</li> </ul>	4

<p>организационной психологии</p>	<p>(по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Подготовка презентаций, рефератов</li> <li>● Подготовка устного сообщения или презентации по теме.</li> </ul>	<p>формирование системы знаний об основных понятиях организационной психологии</p> <p>Задачи: Изучение проблем, связанных с формами взаимодействия с внешней средой организации, которые позволяют планировать изменения в направлении личностного развития ее членов и повышения эффективности ее деятельности в целом.</p>	<p>методический комплекс в системе Moodle по дисциплине.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● основная и дополнительная литература;</li> <li>● интернет ресурсы;</li> <li>● методические указания для студентов.</li> </ul>	
<p>3.Теории организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях.</li> <li>● Решение ситуационных задач.</li> <li>● Подготовка к тестированию.</li> </ul>	<p>Цель: формирование системы знаний об теориях организации</p> <p>Задачи: Формирование базы знаний об особенностях принятия управленческих решений</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине.</li> <li>● основная и дополнительная литература;</li> <li>● интернет ресурсы;</li> <li>● методические указания для студентов.</li> </ul>	<p>4</p>
<p>4.Конфликты в организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка</li> </ul>	<p>Цель: формирование системы знаний об конфликтах в организации</p> <p>Задачи:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине.</li> </ul>	<p>4</p>

	<p>докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Решение ситуационных задач.</li> <li>● Подготовка презентаций, рефератов.</li> <li>● Подготовка к тестированию.</li> </ul>	<p>Формирование базы знаний о стратегиях поведения в конфликте</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● основная и дополнительная литература;</li> <li>● интернет ресурсы;</li> <li>● методические указания для студентов.</li> </ul>	
<p>5. Власть и лидерство как базовые организационные процессы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях.</li> <li>● Работа с нормативными документами и законодательной базой</li> <li>● Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации.</li> </ul>	<p>Цель: формирование системы знаний об организации, необходимых как для решения задач управления, так и определения ее целей и направлений развития.</p> <p>Задачи: Формирование базы знаний о психологических качествах необходимых руководителю; об особенностях принятия управленческих решений; о психологических аспектах власти, влияния лидерства в организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине.</li> <li>● основная и дополнительная литература;</li> <li>● интернет ресурсы;</li> <li>● методические указания для студентов.</li> </ul>	4
<p>6. Мотивация труда</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию</li> </ul>	<p>Цель: Формирование у студентов знаний об обучающих тренинговых группах</p> <p>Задачи: Познакомиться с принципами</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине.</li> <li>● основная и дополнительная литература;</li> </ul>	4

	<p>в тематических дискуссиях.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации.</li> </ul>	<p>работы обучающих тренинговых групп</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● интернет ресурсы;</li> <li>● методические указания для студентов.</li> </ul>	
7. Организационный стресс	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях.</li> <li>● Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации.</li> <li>● Работа с нормативными документами и законодательной базой</li> </ul>	<p>Цель: формирование системы знаний об организационном стрессе</p> <p>Задачи: Формирование базы знаний о копинг-поведении</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине.</li> <li>● основная и дополнительная литература;</li> <li>● интернет ресурсы;</li> <li>● методические указания для студентов.</li> </ul>	4
8. Диагностика организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях.</li> <li>● Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации.</li> <li>● Работа с нормативными</li> </ul>	<p>Цель: формирование системы знаний об диагностике личности</p> <p>Задачи: Освоение вопросов, связанных с диагностикой личности организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине.</li> <li>● основная и дополнительная литература;</li> <li>● интернет ресурсы;</li> <li>● методические указания для студентов.</li> </ul>	3

	документами и законодательной базой			
9. Ситуационные теории организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях.</li> <li>● Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации.</li> <li>● Работа с нормативными документами и законодательной базой</li> </ul>	<p>Цель: формирование системы знаний об организации, необходимых как для решения задач управления, так и определения ее целей и направлений развития.</p> <p>Задачи: Формирование базы знаний о психологических качествах необходимых руководителю; об особенностях принятия управленческих решений; о психологических аспектах власти, влияния лидерства в организации; Освоение вопросов, связанных с изменениями организационных структур, с миссией и культурой организации; Изучение проблем, связанных с формами взаимодействия с внешней средой организации, которые позволяют планировать изменения</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине.</li> <li>● основная и дополнительная литература;</li> <li>● интернет ресурсы;</li> <li>● методические указания для студентов.</li> </ul>	2

		направлении личностного развития ее членов и повышения эффективности ее деятельности в целом.		
10. Организационные изменения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях.</li> <li>• Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации.</li> <li>• Работа с нормативными документами и законодательной базой</li> </ul>	<p>Цель: формирование системы знаний об организационных изменениях</p> <p>Задачи: Освоение вопросов, связанных с организационными структурами, миссией и культурой организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине.</li> <li>• основная и дополнительная литература;</li> <li>• интернет ресурсы;</li> <li>• методические указания для студентов.</li> </ul>	4
11. Типы организаций и их характеристика	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях.</li> <li>• Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации.</li> <li>• Работа с нормативными</li> </ul>	<p>Цель: формирование системы знаний об видах и особенностях организаций</p> <p>Задачи: Изучение проблем, связанных с формами взаимодействия с внешней средой организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине.</li> <li>• основная и дополнительная литература;</li> <li>• интернет ресурсы;</li> <li>• методические указания для студентов.</li> </ul>	4

	документами и законодательной базой			
12. Психологические аспекты управления организационным развитием	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях.</li> <li>● Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации.</li> <li>● Работа с нормативными документами и законодательной базой</li> </ul>	<p>Цель: формирование системы знаний об управлении организационным развитием</p> <p>Задачи: Изучение проблем, которые позволяют планировать изменения в направлении личностного развития ее членов и повышения эффективности ее деятельности в целом.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине.</li> <li>● основная и дополнительная литература;</li> <li>● интернет ресурсы;</li> <li>● методические указания для студентов.</li> </ul>	4
13. Стратегии управления развитием	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях.</li> <li>● Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации.</li> <li>● Работа с нормативными документами и законодательной базой</li> </ul>	<p>Цель: формирование системы знаний об стратегиях управления организации</p> <p>Задачи: Формирование базы знаний о психологических качествах необходимых руководителю для управления развитием</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине.</li> <li>● основная и дополнительная литература;</li> <li>● интернет ресурсы;</li> <li>● методические указания для студентов.</li> </ul>	4

<p>14. Основы психологического профотбора</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях.</li> <li>● Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации.</li> <li>● Работа с нормативными документами и законодательной базой</li> </ul>	<p>Цель: формирование системы знаний об основах психологического отбора</p> <p>Задачи: Изучение проблем, которые позволяют планировать и эффективность проводить профессиональный отбор</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине.</li> <li>● основная и дополнительная литература;</li> <li>● интернет ресурсы;</li> <li>● методические указания для студентов.</li> </ul>	<p>4</p>
<p>15. Анализ противоречий, возникающих в процессе взаимодействия человека и организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях.</li> <li>● Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации.</li> <li>● Работа с нормативными документами и законодательной базой</li> </ul>	<p>Цель: формирование системы знаний об противоречиях в диаде человек-организация</p> <p>Задачи: Изучение проблем, которые позволяют решать вопросы с наймом и увольнением сотрудников организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине.</li> <li>● основная и дополнительная литература;</li> <li>● интернет ресурсы;</li> <li>● методические указания для студентов.</li> </ul>	<p>4</p>

16.Диагностика и коррекция функциональных состояний	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях.</li> <li>● Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации.</li> <li>● Работа с нормативными документами и законодательной базой</li> </ul>	<p>Цель: формирование системы знаний об диагностике и коррекции основных функциональных состояний</p> <p>Задачи: Изучение батареи диагностических методик</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине.</li> <li>● основная и дополнительная литература;</li> <li>● интернет ресурсы;</li> <li>● методические указания для студентов.</li> </ul>	4
17.Психологические технологии в работе с персоналом организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях.</li> <li>● Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации.</li> <li>● Работа с нормативными документами и законодательной базой</li> </ul>	<p>Цель: формирование системы знаний о психологических технологиях в работе с персоналом Организации</p> <p>Задачи: Уметь применять на практике психологические технологии в работе с персоналом организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Электронный учебно-методический комплекс в системе Moodle по дисциплине.</li> <li>● основная и дополнительная литература;</li> <li>● интернет ресурсы;</li> <li>● методические указания для студентов.</li> </ul>	3
18. Психологические технологии в	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной</li> </ul>	<p>Цель: формирование системы знаний об организации,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Электронный учебно-методический комплекс в системе</li> </ul>	2

<p>работе с персоналом организации</p>	<p>литературе) и подготовка докладов на практических занятиях к участию в тематических дискуссиях.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации.</li> <li>● Работа с нормативными документами и законодательной базой</li> </ul>	<p>необходимых как для решения задач управления, так и определения ее целей и направлений развития.</p> <p>Задачи:</p> <p>Формирование базы знаний о психологических качествах необходимых руководителю; об особенностях принятия управленческих решений; о психологических аспектах власти, влияния лидерства в организации; Освоение вопросов, связанных с изменениями организационных структур, с миссией и культурой организации; Изучение проблем, связанных с формами взаимодействия с внешней средой организации, которые позволяют планировать изменения в направлении личностного развития ее членов и повышения эффективности ее деятельности в целом.</p>	<p>Moodle по дисциплине.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● основная и дополнительная литература;</li> <li>● интернет ресурсы;</li> <li>● методические указания для студентов.</li> </ul>	
--	---	--	---	--

Итого

66 часов

#### 4.5 Матрица соотнесения тем/ разделов учебной дисциплины (модуля) и формируемых в них ОК, ОПК и ПК

Темы/разделы дисциплины	Количество часов	1	2	3	4	5	6	7	Общее кол-во компетенций ( $\Sigma$ )
		УК-1	УК-2	УК-3	УК-6	ОПК-7	ПК-1	ПК-2	
Раздел 1	71								
Тема 1		+	+	+	+	+	+	+	7
Тема 2		+	+	+	+	+	+	+	7
Тема 3		+	+	+	+	+	+	+	7
Тема 4		+	+	+	+	+	+	+	7
Тема 5		+	+	+	+	+	+	+	7
Тема 6		+	+	+	+	+	+	+	7
Тема 7		+	+	+	+	+	+	+	7
Тема 8		+	+	+	+	+	+	+	7
Тема 9 Коллоквиум №1		+	+	+	+	+	+	+	7
Раздел 2	71								
Тема1		+	+	+	+	+	+	+	7
Тема 2		+	+	+	+	+	+	+	7
Тема 3		+	+	+	+	+	+	+	7
Тема 4		+	+	+	+	+	+	+	7
Тема 5		+	+	+	+	+	+	+	7
Тема 6		+	+	+	+	+	+	+	7
Тема 7		+	+	+	+	+	+	+	7
Тема 8		+	+	+	+	+	+	+	7
Тема 9 Коллоквиум №2		+	+	+	+	+	+	+	7
Зачет	2	+	+	+	+	+	+	+	7
Итого	144								

#### 5. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе: технологии деятельностного и диалогового обучения; технологии электронного и дистанционного обучения (платформа Moodle); технологии комплексной оценки знаний (балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся).

#### Формы, способы и методы обучения, используемые в образовательных технологиях по циклу «Клиническая психология»

относятся: традиционная лекция, лекция-визуализация, проблемная лекция, проблемная дискуссия, собеседование по контрольным вопросам, устный опрос, написание и защита реферата, разбор клинических случаев, решение ситуационных задач, тестирование,

подготовка к исходному, текущему, промежуточному контролю, участие в научно-практических конференциях, учебно-исследовательская работа студентов.

# **1. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Организационная психология»**

**Коды компетенций, проверяемых с помощью оценочных средств: ИД-1 УК-1, ИД-2 УК-1, ИД-4 УК-1, ИД-5 УК-1, ИД-1 УК-2, ИД-2 УК-2, ИД-3 УК-2, ИД-4 УК-2, ИД-1 УК-3, ИД-2 УК-3, ИД-3 УК-3, ИД-4 УК-3, ИД-5 УК-3, ИД-1 УК-6, ИД-1 ОПК-7, ИД-2 ОПК-7, ИД-3 ОПК-7, ИД-4 ОПК-7, ИД-1 ПК-1, ИД-2 ПК-1, ИД-3 ПК-1.**

**Примеры реферативных сообщений (Раздел 2 «Личность и организационная среда», тема «Организационные изменения»)**

1. Предмет организационной психологии
2. Организационно-психологические переменные и процессы
3. Организационно-психологические подходы к дизайну рабочей среды
4. Организационно-психологический подход к действиям
5. Научный метод в организационной психологии
6. Взаимодействие личности и организации
7. Методы организационной психологии
8. Понятийное поле организационной культуры
9. Теория организации
10. Личность и организация
11. Организационная культура и корпоративная культура
12. Организационная культура и персонал
13. Психология работы с кадрами
14. Психологический климат в организации, управление изменениями
15. Доверие в организации
16. Изменения в организации

**Пример тестовых заданий для проведения текущего контроля успеваемости (Раздел 2 «Личность и организационная среда», тема «Организационные изменения»)**

**Выберите один правильный ответ.**

1. Организационная психология как самостоятельное научное направление современной психологии была признана в:  
а). 40-е годы 20в.  
б). 50-е годы 20в.  
в). 60-е годы 20в.  
г). 70-е годы 20в.  
д). 80-е годы 20в.
2. Одним из главных первоисточников организационной психологии, во многом определившим исходные рамки объекта исследования был:  
а). Бихевиоризм  
б). Психоанализ  
в). Научный менеджмент  
г). Формальный бюрократизм  
д). Теория конгруэнтных отношений К. Роджерса
3. Одним из основоположников современной организационной психологии принято считать:  
а). Выготского Л.С.  
б). Петровского А.В.  
в). Тейлора Ф.  
г). Уотсона и Торндайка

д). Фрейд З.

4. Важную роль в формировании организационной психологии сыграли:

а). Гордон Р., Хоуэлл Дж.

б). Берн Э.

в). Скиннер

г). Маслоу А.

д). Левин К.

5. Предметом организационной психологии являются:

а). Психологические последствия построения формальной структуры организации

б). Особенности корпоративной культуры организации

в). Разнообразные психические феномены и поведение людей в организации, а также факторы их детерминирующие

г). Психологические последствия воздействия внешней среды на жизнедеятельность организации

### Пример ситуационной задачи

В этом задании необходимо продемонстрировать ваше умение мотивировать подчиненных.

Руководством вашей компании было принято решение увеличить длительность рабочего дня ваших подчиненных на 1 час без увеличения заработной платы за дополнительное время. Ваша задача донести эту информацию на подчиненных на оперативном совещании таким образом, чтобы оно было принято положительно. Опишите в форме прямой речи, каким образом вы это сделаете.

Ответы руководителей:

Руководитель 1.

Уважаемые коллеги! У меня для вас не очень приятная новость. Для решения оперативных задач нам необходимо поработать более напряженно, чем обычно. В связи с этим, начиная с сегодняшнего дня на работе нужно оставаться на час дольше. Эта мера временная, вопрос дополнительной оплаты будем обсуждать с руководством по итогам нашей работы.

Я также остаюсь на работе вместе с Вами анализировать то что мы наделали за день придется вечером, так что я буду на работе практически до ночи, кто хочет остаться дольше – присоединяйтесь!

Руководитель 2

На общем собрании: «Довожу до Вашего сведения, что был сделан расчет специалиста-ми на основании которого для дальнейшей прибыльной работы Общества необходимо увеличить длительность рабочего дня нашего отдела на 1 час без увеличения заработной платы за дополнительное время. При продолжении работы в настоящем режиме нас ждёт отрицательный доход и в дальнейшем – ликвидация общества. Я надеюсь, что увеличение длительности рабочего времени будет временным на 3-6 месяцев и наше Общество выйдет в ближайшее время из затруднительного положения. В нашем отделе работают порядочные сотрудники, на взаимовыручку которых руководство Общества надеется. Готова ответить на Ваши вопросы, предложения

Руководитель 3

Добрый день, коллеги!

С завтрашнего дня мы будем с вами видеться чаще, общаться и обсуждать производственные вопросы активней и больше, и на это у нас есть 1 дополнительный рабочий час. И это все благодаря не переходу на «летнее» время. А исключительно во благо процветания нашей компании. Рабочее время увеличится, зарплата нет, но усилиями нашего сплоченного коллектива мы улучшим результаты нашей работы и заработаем богатую премию.

Выберите тот ответ, который вам кажется самым эффективным. Сформулируйте свой ответ. А теперь сверьтесь с нашим мнением.

Оценка руководителя 1.

Руководитель в своем заявлении не привел ни одного аргумента, объясняющего, почему сотрудникам выгодно переходить на новую систему работы. Таким образом, мотивация на положительное принятие данного решения у подчиненных не сформирована. Руководитель искажил вводные данные кейса и сообщил подчиненным информацию, которой не обладал: «эта мера временная», а значит, дезинформировал подчиненных.

Ответ не эффективный.

Оценка руководителя 2.

Руководитель показал подчиненным, что данная мера необходима для того, чтобы они не остались без работы. Таким образом, аргумент в пользу новой системы работы приведен.

Однако предположение, что длительность рабочего дня увеличена «временно» создает неверные ожидания у сотрудников и впоследствии может сформировать ощущение, что их обманули.

Ответ частично эффективный.

Оценка руководителя 3.

Руководитель в своем заявлении привел аргументы, объясняющие, почему сотрудникам выгодно переходить на новую систему работы и показал, как можно выйти из сложной ситуации, при этом не обесценив ни компанию, ни сотрудников. Таким образом, руководитель попытался сформировать положительное отношение сотрудников к новой системе.

Ответ эффективный.

#### **Научно-исследовательская работа.**

Научно-исследовательская работа на кафедре осуществляется в рамках студенческого научного кружка и предоставляет студентам:

- изучать специальную литературу и другую научно-медицинскую информацию о современных достижениях отечественной и зарубежной медицины;
- участвовать в проведении научных исследований кафедры;
- осуществлять сбор, обработку, анализ и систематизацию научно-медицинской информации по выбранной теме;
- составлять отчеты (разделы отчета) по теме или ее разделу (этапу, заданию);
- опубликовать результаты, проведенного исследования;
- выступить с докладом на научной конференции студентов и молодых ученых.

В процессе выполнения научно-исследовательской работы и оценки ее результатов проводится широкое обсуждение ее на заседаниях кафедры, научных конференциях, позволяющее оценить уровень компетенций, сформированных у обучающегося, связанных с формированием профессионального мировоззрения и готовностью к анализу и публичному представлению медицинской информации на основе доказательной медицины.

#### **Примеры вопросов для промежуточной аттестации (зачет) по итогам освоения дисциплины «Организационная психология»:**

1. Основные задачи и цели организационной психологии.
2. Понятие организационной культуры и её влияние на поведение сотрудников.
3. Мотивация персонала и её роль в эффективной работе организации.
4. Методы исследования психологического климата в организации.
5. Основные подходы к изучению лидерства в организации.
6. Психологические аспекты управления персоналом.
7. Роль эмоционального интеллекта в организационной среде.
8. Психология конфликтов в организации и методы их разрешения.
9. Влияние стиля руководства на эффективность работы сотрудников.
10. Применение методов оценки удовлетворённости трудом.
11. Психологические аспекты организационных изменений и их влияние на персонал.
12. Исследование коммуникации в организациях: виды и особенности.
13. Методы диагностики и улучшения организационной культуры.
14. Психологические подходы к разработке системы мотивации и вознаграждения.
15. Психология групповой динамики и её роль в организационной эффективности.

#### **Пример экзаменационного билета для проведения промежуточной аттестации БИЛЕТ № 1**

1. Основные задачи и цели организационной психологии.
2. Стили руководства.
3. Решите ситуационную задачу.

#### **Примеры ситуационных задач для проведения промежуточной аттестации**

##### **Ситуационная задача к билету №1**

Вы – руководитель организации. Ваша организация приобрела новую грузовую машину. В отсутствие директора главный механик поручил работу на ней молодому перспективному специалисту. Но эта машина

ранее была обещана пожилому, опытному водителю, которого такое решение возмутило. Пожилой водитель поставил директора перед выбором: или ему отдадут машину, или он уходит из организации. Ваши действия?

### **Примеры оценочных средств для промежуточной аттестации (зачет)**

**Выберите один правильный ответ**

1. Практический психолог, работающий непосредственно в организации, занимает ... профессиональную позицию
  - а) внешнюю
  - б) внутреннюю
  - в) открытую
  - г) интернализованную
2. Функции психолога в организации
  - а) экспертная, консультативная, просветительская
  - б) терапевтическая, педагогическая, организаторская
  - в) организаторская, коррекционная, развивающая
  - г) контролирующая, регулирующая, диагностическая
3. Средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности методом поиска новых способов ее выполнения
  - а) тренинг
  - б) деловая игра
  - в) индивидуальная консультация
  - г) групповая консультация
4. Направления работы организационного психолога
  - а) работа с персоналом, организация труда, организационное управление, социальное планирование
  - б) работа с персоналом, руководством, клиентами
  - в) работа с рекламными материалами, персоналом, нормирование труда, оплата труда
  - г) работа с документацией, персоналом, клиентами, руководителями, денежными потоками

**Оценка сформированности компетенций студента (уровня освоения дисциплины) на зачете осуществляется на основе балльно-рейтинговой системы оценки при текущей и промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная психология».**

**Критерии оценки сформированности компетенций студента (уровня освоения дисциплины) на зачете** осуществляется на основе балльно-рейтинговой структуры оценки при текущей и промежуточной аттестации по дисциплине «**Организационная психология**».

Расчет знаний рейтинга студентов разработан на основании положения о рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в Воронежском государственном медицинском университете имени Н.Н. Бурденко (Приказ ректора № 825 от 29.10.2015))

Промежуточный рейтинг знаний обучающегося по дисциплине рассчитывается исходя из рейтинга до экзамена/зачета и рейтинга, полученного на экзамене/зачете:

$$P \text{ пром} = P \text{ до экз/зач} * 0,6 + P_{\text{экз/зач}} * 0,4$$

Вес оценки за промежуточную аттестацию определен 0,6 из расчета возможного количества баллов (60) за совокупный итог по дисциплине до промежуточной аттестации и 0,4 – для промежуточной аттестации (экзамена/зачета) из расчета 40 баллов.

В зачетную книжку выставляется оценка или отметка «зачет» за промежуточную аттестацию исходя из следующих рейтинговых баллов:

- 85 - 100 рейтинговых баллов – «отлично»;
- 84 - 70 рейтинговых баллов – «хорошо»;
- 55 - 69 рейтинговых баллов – «удовлетворительно»;
- менее 55 рейтинговых баллов – «неудовлетворительно».

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

### а) литература:

1. Баранова, С. А. Организационная психология: курс лекций для студентов по направлению подготовки 37.03.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления (менеджмента)» / С. А. Баранова. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с. – URL: <https://e.lanbook.com/book/147703>. – Текст: электронный (дата обращения: 06.06.2024г.)
2. Бендюков, М. А. Организационная психология и психология управления: учебное пособие / М. А. Бендюков, Н. Б. Казначеева. – Санкт-Петербург: ПГУПС, 2022. – 112 с. – ISBN 978-5-7641-1806-2. – URL: <https://e.lanbook.com/book/279092>. – Текст: электронный (дата обращения: 06.06.2024г.)
3. Лукьянченко, Н. В. Введение в организационную психологию: хрестоматия для студентов специальности 030301 Психология очной формы обучения: хрестоматия / Н. В. Лукьянченко, И. А. Аликин. – Красноярск: СибГТУ, 2012. – 167 с. – URL: <https://e.lanbook.com/book/60808>. – Текст: электронный (дата обращения: 06.06.2024г.)
4. Першина, Л. А. Общая психология: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Л. А. Першина. – Москва: Академический Проект, 2020. – 448 с. – («Gaudeamus»). – ISBN 978-5-8291-2815-9. – URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785829128159.html>. – Текст: электронный (дата обращения: 06.06.2024г.)
5. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология: учебник / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – Москва: Проспект, 2020. – 551 с. – ISBN 978-5-392-30567-4. – URL: <https://e.lanbook.com/book/181053>. – Текст: электронный (дата обращения: 06.06.2024г.)
6. Решетникова, К. В. Организационная конфликтология: учебное пособие / К. В. Решетникова. – Москва: ИНФРА-М, 2022. – 175 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-16-003512-3. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1836607>. – Текст: электронный (дата обращения: 06.06.2024г.)
7. Саморуков, В. И. Организационное поведение. Психология и этика делового общения. Рабочая тетрадь: учебное пособие / В. И. Саморуков. – Санкт-Петербург: СПбГАУ, 2018. – 64 с. – URL: <https://e.lanbook.com/book/162896>. – Текст: электронный (дата обращения: 06.06.2024г.)

### б) программное обеспечение и интернет-ресурсы:

1. <http://www.studmedlib.ru/> Электронно-библиотечная система "Консультант студента
2. <http://www.search.ebscohost.com/> База данных "Medline With Fulltext" на платформе EBSCOHOST
3. <http://www.books-up.ru/> Электронно-библиотечная система «Book-up»
4. <http://www.e.lanbook.com/> Электронно-библиотечная система издательства «Лань»
5. <http://www.lib.vrnngmu.ru/> Электронная библиотека ВГМУ им. Н.Н. Бурденко
6. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed> Информационно-справочные и поисковые системы PubMed
6. [www.medscape.com](http://www.medscape.com) Веб ресурс для врачей для поиска медицинской информации на английском языке
7. <http://www.rosminzdrav.ru> Сайт Минздрава России
8. [www.bibliomed.ru](http://www.bibliomed.ru) Электронная библиотечная система
9. <http://elibrary.ru/> ELIBRARY.RU научная электронная библиотека
10. <http://www.scsml.rssi.ru/> Центральная научная медицинская библиотека
11. Журнал Социальная психология и общество ([http://psyjournals.ru/social\\_psy/](http://psyjournals.ru/social_psy/))

## 8.МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещение и материально-техническое обеспечение	Адрес (местоположение) здания, строения, сооружения, помещения	Собственность или оперативное управление, хозяйственное ведение, аренда (субаренда), безвозмездное пользование
<p>Учебная аудитория (комната №1) - помещение для проведения занятий, групповых и индивидуальных консультаций, промежуточной аттестации, самостоятельной работы Учебная доска, учебные парты, стулья ученические, стол преподавательский, шкафы, ноутбук с возможностью подключения к сети Интернет, площадь - 20,4 кв.м</p> <p>Учебная аудитория (комната №2) - помещение для проведения занятий, для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, промежуточной аттестации, самостоятельной работы Учебная доска, учебные парты, стулья ученические, стол преподавательский, шкафы, мультимедийный проектор, экран для проектора, стационарный персональный компьютер с возможностью подключения к сети Интернет, тумбочка, площадь - 45,7 кв.м</p> <p>Учебная аудитоия (комната №4) - помещение для проведения занятий, групповых и индивидуальных консультаций, промежуточной аттестации, самостоятельной работы Доска магнитно-маркерная, стол угловой, стул офисный посетителя, стул ученический, шкафы для документов, шкаф для</p>	<p>394036, г. Воронеж, ул. Чайковского, 3а, санкорпус, 2й этаж</p>	<p>Оперативное управление</p>

одежды, персональный компьютер с возможностью подключения к сети Интернет, тумбочка, площадь - 15,5 кв.м

Учебная аудитория (комната №5)

-

помещение для проведения занятий, групповых и индивидуальных консультаций, промежуточной аттестации, самостоятельной работы

Учебная доска, учебные парты, учебные стулья, стол преподавательский, шкафы, стационарный персональный компьютер с возможностью подключения к сети Интернет, тумбочка, площадь - 21,8 кв.м

Учебная аудитория (комната №6)

-

помещение для проведения занятий, групповых и индивидуальных консультаций, промежуточной аттестации, самостоятельной работы  
Доска магнитно-маркерная, стол угловой, брифинг-приставка, тумба подкатная, стулья офисные, стулья ученические, стол журнальный, кресло руководителя, шкафы для документов, шкаф для одежды, стеллаж открытый, персональный компьютер, принтер Canon лазерный, площадь - 24,0 кв.м.

Кабинет доцента для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (№ 2,3)

Стол и стул для преподавателя, столы, стулья, учебные пособия и методические разработки, персональный компьютер, орг. техника, площадь - 28,5 кв.м.	394018, г. Воронеж, ул. Кирова, д.9, офис № 28	Безвозмездное пользование
---	--	---------------------------

**Для самостоятельной работы студентов помещения библиотеки ВГМУ:**

**2 читальных зала** (ВГМУ, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Студенческая, д. 10);

**1 зал электронных ресурсов** находится в электронной библиотеке (кабинет №5) в отделе научной библиографии и медицинской информации в ОНМБ: (ВГМУ, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Студенческая, д. 10).

**Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы** Набор демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающий тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины – мультимедийный комплекс (ноутбук, проектор, экран); усилитель для микрофона, микрофон, доска учебная, учебные парты, стулья. Стол для преподавателей, стул для преподавателя. Набор демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающий тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин – мультимедийный комплекс (ноутбук, телевизор).