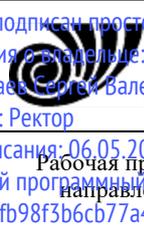


<p>Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор Дата подписания: 06.05.2025 10:38:59 Уникальный программный ключ: 04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b0a8788b87223273</p>	 <p>МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)</p>	<p>Рабочая программа дисциплины "Организационная психология и организационное поведение" по направлению подготовки (специальности) 37.03.01 "Психология" направленности (профилю) Психологическое консультирование и коучинг ФГБОУ ВО «ЧелГУ»</p>	<p>стр. 1</p>
--	---	---	---------------

**Рабочая программа дисциплины (модуля)\***  
**Организационная психология и организационное поведение**

Направление подготовки (специальность)

37.03.01 Психология

Направленность (профиль)

Психологическое консультирование и коучинг

Присваиваемая квалификация (степень)

бакалавр

Форма обучения

очная

Год(ы) набора 2024

\*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2024 г.





## Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
  - 6.1. Перечень видов оценочных средств
  - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
  - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
  - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
  - 7.1. Рекомендуемая литература
  - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
  - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью дисциплины является подготовка студентов к профессиональному решению организационно-психологических проблем.

Задачи освоения дисциплины:

- формирование систематических знаний о психологических основах управленческой деятельности и их применение к решению практических задач в организациях
- ознакомление студентов с современным состоянием организационной психологии, с отечественными и зарубежными организационно-психологическими теориями и концепциями;
- способствовать развитию у студентов способностей осуществлять самостоятельную аналитическую и научно-исследовательскую работу в области организационной психологии;
- познакомить студентов с практическими методами и методиками организационно-психологической

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: К.М.02.01

#### 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Общепсихологический практикум

Общая психология

Технологии публичного выступления и презентации

Социальная психология

Возрастная психология и психология развития

#### 2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Психологические технологии работы с конфликтами

Психология принятия управленческих решений

Технологии проведения ассессмента (научный семинар)

Технологии тайм-менеджмента

Инклюзивная компетентность в социальной и профессиональной сферах

Консультирование и коучинг: модели и подходы

Производственная практика в профильных организациях №1

Психология буллинга и моббинга в организации

Научно-исследовательская (квалификационная) практика

### 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде**

**Знать:**

социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

**Уметь:**

осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

**Владеть:**

Способностью осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

**УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности**

**Знать:**

Основы и виды коррупционного поведению

**Уметь:**

формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

**Владеть:**



Способностью предотвращать коррупционное поведение

**ОПК-5: Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера**

**Знать:**

Основы организации и технической работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

**Уметь:**

Выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического

**Владеть:**

Способностью выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен**

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
3.1.1	проблематику, методы, основные достижения и тенденции развития организационной психологии.
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
3.2.1	использовать теоретические знания для анализа организационно-психологических проблем, осуществлять самостоятельную аналитическую и научно-исследовательскую работу в области организационной психологии, применяя организационно-психологические методы и методики в соответствии с целями, задачами и методологией исследования
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
3.3.1	навыками применения психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану психологического здоровья индивидов и групп

**4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

<b>Общая трудоемкость</b>	<b>4 ЗЕТ</b>
Часов по учебному плану : 144	Виды контроля в семестрах: экзамены 3
в том числе :	
аудиторные занятия : 72	
самостоятельная работа : 6,6	
часов на контроль : 54	
контактная работа: 83,4	
ИКР: 11,4	

**5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	<b>Раздел 1. Организационная психология как область научного знания</b> <b>Общая характеристика организации</b>			
1.1	Введение в организационную психологию /Лек/	3	2	Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.1Л2.1 Л2.3 Э1 Э2
1.2	Понятие и свойства организации. Типологии организационных структур /Пр/	3	2	Л1.6 Л1.7 Л1.1Л2.1 Л2.3 Э2
1.3	История становления организационной психологии и перспективы развития /Лек/	3	2	Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.1Л2.1 Л2.3
1.4	Лидерство и власть в организации /Пр/	3	2	Л2.1 Л1.1Л2.3
1.5	Современные тенденции и стратегии развития организаций. Модели жизненного цикла организации /Лек/	3	4	Л2.1 Л1.1Л2.3
1.6	Система внутриорганизационных коммуникаций /Пр/	3	2	Л1.3 Л2.3 Л1.1Л2.2 Л2.1



1.7	Инновации в организации /Лек/	3	2	Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.1Л2.1 Л2.3
1.8	Роль организаций в жизни современного человека /ИКР/	3	11,4	Л2.1 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.1Л2.2 Э1 Э3
1.9	Современные проблемы организационной психологии /Ср/	3	2	Л2.3 Л1.1Л2.2 Л2.1
1.10	Социальное проектирование /Лек/	3	2	Л1.1Л2.1
1.11	Реализация общественного проекта /Лек/	3	2	Л1.1Л2.1
<b>Раздел 2. Психологические аспекты индивидуального поведения в организации</b>				
2.1	Организационное поведение и его модели /Лек/	3	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.2Л2.1 Э2
2.2	Индивидуальные различия людей в организации /Пр/	3	2	Л1.1 Л1.3 Л1.4 Л2.2Л2.1 Э1 Э3
2.3	Организационное поведение и профессиональный успех /Пр/	3	2	Л1.1 Л1.3 Л2.2Л2.1
2.4	Личностные основы поведения в организации /Лек/	3	2	Л1.3 Л2.2 Л1.1Л2.1 Э2 Э3
2.5	Эмоции и стресс в организации /Пр/	3	2	Л1.4 Л1.5 Л1.1Л2.1
2.6	Мотивация. Управление процессом мотивации в организации /Лек/	3	4	Л1.5 Л1.6 Л1.1Л2.1 Э1 Э2 Э3
2.7	Современный опыт применения теорий мотивации /Пр/	3	4	Л1.4 Л1.5 Л1.1Л2.1
2.8	Карьера и карьерное планирование. Управление карьерой /Лек/	3	4	Л1.3 Л1.4 Л1.7 Л1.1Л2.1
2.9	Удовлетворенность трудом (работой) /Пр/	3	2	Л1.5 Л1.1Л2.1 Э2
2.10	Лояльность и преданность организации /Пр/	3	2	Л1.7 Л1.1Л2.1
2.11	Сущность синдрома «выгорания». Методы снижения уровня стресса (организационные и персональные). /Ср/	3	2,6	Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.1Л2.1
2.12	Ценности работников в организации и организационное поведение. Отбор персонала /Ср/	3	2	Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.1Л2.1 Э2 Э3
<b>Раздел 3. Группы в организациях</b>				
3.1	Психология группы /Лек/	3	2	Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.1Л2.1
3.2	Психологические аспекты принятия управленческих решений /Пр/	3	2	Л1.1 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Э1
3.3	Команда и командообразование /Лек/	3	2	Л1.5 Л1.6 Л1.1Л2.1
3.4	Тимбилдинг в организации /Пр/	3	2	Л1.1 Л2.3Л2.1
3.5	Организационная культура /Лек/	3	2	Л1.2 Л1.6 Л1.7 Л1.1Л2.1
3.6	Социально-психологический климат в организации /Пр/	3	2	Л1.7 Л1.1Л2.1 Э1 Э2 Э3
3.7	Организационная адаптация персонала /Лек/	3	2	Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.1Л2.1



3.8	Конфликты в организациях /Пр/	3	4	Л1.5 Л1.6 Л1.1Л2.1
3.9	Управление талантами /Лек/	3	2	Л1.5 Л1.7 Л1.1Л2.1
3.10	Внутриорганизационный PR /Пр/	3	2	Л1.1 Л1.2 Л1.7Л2.1 Э2
3.11	Тайм-менеджмент и командная эффективность /Лек/	3	2	Л1.8 Л1.1Л2.1

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 6.1. Перечень видов оценочных средств

Семинарские занятия  
Практические задания  
Экзамен

### 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Семинар 1. Понятие и свойства организации. Типологии организационных структур

1. Проблема определения категории «организация»
2. Структурные компоненты организации: цели, структура, задачи, технология и люди.
3. Типовые организационные структуры: линейная, линейно-штабная, функциональная, дивизиональная, матричная
4. Типы организаций и их характеристика (типологии Т. Парсонса, А. Этциони, П. Блау и У. Скотта, Ч. Барнарда, Г. Минцберга, Т. Бернса и Г. Сталкера, Г. Моргана и др.)
5. Этапы развития организации

Практическое задание: составить сравнительную таблицу с типами организационных структур (привести примеры организаций)

Семинар 2. Лидерство и власть в организации

1. Соотношение понятий власть и лидерство, влияние и полномочия в организации. Отличие руководителя от лидера
2. Типы власти и источники власти в организации.
3. Лидерство в организации и его стили. Формальное и неформальное лидерство.
4. Компетенции лидера: функциональные, психолого-акмеологические, социально-психологические
5. Имидж лидера в организации
6. Методы развития лидерского потенциала: коучинг, тренинг, деловые игры, менторинг, тьютеринг и др. (отдельные доклады по каждому виду).

Семинар 3. Теории лидерства

Теории ситуационного лидерства:

1. Теории ситуационного лидерства П. Херси К. и Бланшара
2. Теория продвижения к цели Р. Хауса
3. Концепция заместителей лидерства С. Керра и Дж. Джермиера

Харизматическое лидерство:

4. Концепция харизматического лидерства Р. Хауса
5. «Я-концепция» лидерства Б. Шамира
6. Трансформационная теория лидерства (Дж. Бернс и последователи)
7. Атрибутивная модель лидерства Т. Митчелла и Р. Вуда

Семинар 4. Система внутриорганизационных коммуникаций

1. Современные стандарты и методы управления внутриорганизационными коммуникациями.
2. Каналы внутриорганизационных коммуникаций.
3. Типичные нарушения внутренних организационных коммуникаций.
4. Организация коммуникации по «вертикали» и «горизонтали».
5. Организация плодотворного обмена трудовым опытом и коллективное обсуждение актуальных проблем и задач развития организации.
6. Организация, систематизация и изучение обратной связи в системе внутренних организационных коммуникаций.



Семинар 5. Индивидуальные различия людей в организации

1. Теория черт личности (Г. Олпорт, Г. Айзенк, Р. Кеттел) – 3 отдельных доклада
2. Типология личности Майерс -Бриггс.
3. Интеллектуальные способности: виды и влияние на успех.
4. Физические способности и их влияние на организационное поведение
5. Индивидуальный стиль деятельности

Семинар 6. Организационное поведение и профессиональный успех

1. Понятие и критерии успешности профессиональной деятельности
2. Этапы становления профессионала
3. Предпосылки успешности профессиональной деятельности. Профессиональные и надпрофессиональные компетенции.
4. Факторы успешности профессиональной деятельности: организационные, межличностные, внутриличностные
5. Понятие конкурентоспособности.

Семинар 7. Эмоции и стресс в организации

1. Эмоции и настроение: влияние на рабочее поведение
2. Управление эмоциональной сферой работника
3. Подходы к исследованию организационного стресса
4. Факторы возникновения организационного стресса
5. Диагностика организационного стресса
6. Последствия и методы преодоления организационного стресса

Семинар 8. Современный опыт применения теорий мотивации

1. Понятие и механизм мотивации. Роль мотивации и стимулирования труда в современных условиях.
2. Понятия «мотивация», «побуждения», «потребности», «вознаграждения», «стимулирование» их использование в процессе мотивации.
3. Содержательные теории мотивации. Общие черты и различия подходов к мотивации А. Маслоу, К. Альдерфера, Ф. Герцберга и Д. МакКлелланда.
4. Процессуальные теории мотивации. Теория подкрепления. Теория ожиданий. Модель Портера—Лоулера. Теория целей. Теория справедливости.
5. Практическое использование теорий мотивации. Советы руководителям.

Практическое задание: оцените систему управления мотивацией в организации, исходя из описанной ситуации

Семинар 9. Удовлетворенность трудом (работой)

1. Понятие удовлетворенности работой. Удовлетворенность, вовлеченность и лояльность персонала – влияние на успешность организации.
2. Факторы и методы измерения удовлетворенности работой
3. Диагностика удовлетворенности трудом
4. Последствия неудовлетворенности работой
5. Типы организационной приверженности
6. Предубеждения: негативное отношение к другим

Семинар 10. Психологические аспекты принятия управленческих решений

1. Функции и структура деятельности руководителя. Стили руководства.
2. Специфика управленческих решений. Внешние и внутренние факторы принятия решений.
3. Модели принятия решений в организации: прескриптивная и дескриптивная .
4. Стили принятия решений: аналитический, директивный, концептуальный, бихевиоральный
5. Роль интуиции в деятельности руководителя

Семинар 11. Тимбилдинг в организации

1. Роль группового поведения в обществе. Признаки и виды рабочих групп.
2. Групповая структура (роли, нормы, статус)
3. Понятие и характеристика команд в организации. Отличия групп и команд
4. Виды команд
5. Формирование команд



Семинар 12. Социально-психологический климат в организации

1. Понятие социально-психологического климата коллектива
2. Факторы формирования социально-психологического климата коллектива
3. Показатели благоприятного (неблагоприятного) социально-психологического климата коллектива
4. Диагностика социально-психологического климата коллектива
5. Психологическое обеспечение формирования благоприятного социально-психологического климата коллектива

Семинар 14. Конфликты в организациях

1. Сущность и структура организационного конфликта
2. Основные фазы развития конфликта в организации, его причины
3. Типы конфликтных личностей в организации. Построение стратегии поведения с учетом этих типов
4. Положительные и отрицательные стороны организационных конфликтов (деструктивные и конструктивные конфликты)
5. Диагностика организационных конфликтов
6. Методы и стратегии управления конфликтами

Семинар 15. Внутриорганизационный PR

1. Информационные потребности сотрудников: как их обнаружить и использовать в интересах развития компании.
2. Корпоративные издания, сайт и Интранет как каналы внутренней коммуникации.
3. Формирование коллективных представлений сотрудников о миссии и стратегии компании.
4. Технология разработки и проведения информационной кампании внутри организации.
5. Исследование эффективности внутрикорпоративных PR-акций и кампаний.

**6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации**

Вопросы для подготовки к экзамену:

1. Понятие организации. Виды организаций. Жизненный цикл организации.
2. Уровни анализа в организационной психологии: организационный, индивидуальный, групповой.
3. Организационные структуры: линейная, линейно-штабная, функциональная, дивизиональная, матричная
4. Понятие и классификация функциональных состояний субъекта труда.
5. Монотонный труд и состояние монотонии.
6. Феномен «профессионального выгорания» в трудовой деятельности. Причины и последствия.
7. Понятие работоспособности, «кривая работоспособности».
8. Факторы возникновения организационного стресса. Методы преодоления организационного стресса
9. Понятие и механизм мотивации. Общая характеристика мотивационного процесса. Побуждения (мотивы), потребности, вознаграждения.
10. Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей по А. Маслоу. Теория «достижения/власть» Д. МакКлелланда. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Модель ERG К. Альдерфера.
11. Процессуальные теории мотивации. Теория подкрепления. Теория ожиданий. Модель Портера—Лоулера. Теория целей. Теория справедливости.
12. Управление процессом мотивации. Принципы построения системы мотивации персонала. Управленческие мотивационные стратегии.
13. Понятие организационной социализации. Стадии социализации.
14. Факторы организационной социализации (отбор, обучение, оценка выполняемой работы, наставничество).
15. Коммуникации в организации. Содержание, функции и структура общения как основа межличностных отношений.
16. Понятие конфликта. Виды конфликта. Стадии и структурные характеристики.
17. Управление конфликтами Методы урегулирования конфликтов: авторитарный метод, переговоры, принципиальное согласование, посредничество, арбитраж, интегральный метод решения конфликта. Инструменты решения конфликта.
18. Психологические характеристики процесса принятия управленческих решений. Стили и модели принятия решений.
19. Понятие группы. Виды организационных групп. Групповая фасилитация и групповая ингибция.
20. Индивидуальные и групповые решения. Методы группового принятия решения
21. Понятие карьеры. Факторы, определяющие успех карьеры. Характеристика этапов карьеры.
22. Роль инноваций в организации. Этапы внедрения инноваций. Проблема сопротивления инновациям.
23. Понятие лидерства. Формальное и неформальное лидерство



24. Теории ситуационного лидерства: П. Херси К. и Бланшара; Р. Хауса и др.
25. Харизматическое лидерство: концепция харизматического лидерства Р.Хауса, «Я-концепция» лидерства Б. Шамира
26. Командообразование в организациях. Понятие команды. Виды команд.
27. Модели поведения сотрудников в организации.
28. Модели организационного поведения руководителей: автократическая, патерналистская, поддерживающая, коллегиальная
29. Понятие удовлетворенности работой. Удовлетворенность, вовлеченность и лояльность персонала
30. Факторы возникновения организационного стресса. Методы преодоления организационного стресса
31. Понятие организационной культуры. Ее влияние на организацию и организационное поведение.
32. Структура организационной культуры по Э. Шейну.
33. Понятие «социально-психологический климат. Составляющие социально-психологического климата.
34. Факторы формирования социально-психологического климата. Диагностические показатели социально-психологического климата

#### 6.4. Критерии оценивания

Оценки «Отлично» заслуживает студент, выполнивший все требования учебной программы, показавший на экзамене при ответе на вопросы теста глубокие и всесторонние знания по дисциплине.

Оценки «Хорошо» заслуживает студент, выполнивший все требования учебной программы, показавший на экзамене при ответе на вопросы теста хорошие знания по дисциплине.

Оценки «Удовлетворительно» заслуживает студент, справившийся с заданиями, предусмотренными программой, показавший на экзамене при ответе на вопросы теста знания по дисциплине, достаточные для продолжения обучения.

Оценки «Неудовлетворительно» заслуживает студент, отказавшийся от ответа на экзаменационные вопросы или не владеющий проблематикой дисциплины

### 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

#### 7.1. Рекомендуемая литература

##### 7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Захарова Т. И.	Организационное поведение: учебно-методический комплекс ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90823">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90823</a> )	Москва : Евразийский открытый институт, 2010	ЭБС
Л1.2	Базанова О. С.	Организационное поведение и организационная культура: монография ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=141634">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=141634</a> )	Москва : Лаборатория книги, 2012	ЭБС
Л1.3	Ивлева Т. Н.	Организационное поведение: учебно-методическое пособие ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=228109">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=228109</a> )	Кемерово : Кемеровский государственный университет культуры и искусств (КемГУКИ), 2007	ЭБС
Л1.4	Бардасова Э. В., Сергеева Е. А.	Теория организации и организационное поведение: учебное пособие ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=258721">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=258721</a> )	Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2013	ЭБС



	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.5	Быков С. В.	Организационная психология: учебное пособие ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=375365">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=375365</a> )	Самара : Самарская гуманитарная академия, 2013	ЭБС
Л1.6	Винокуров Л. В., Скрипюк И. И.	Организационная психология	Санкт- Петербург : Питер, 2000	
Л1.7	Ушамирская Г.	Организационная психология: студенческая научная работа ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=228017">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=228017</a> )	Москва : Студенческая наука, 2012	ЭБС
Л1.8	Петренко Е. С., Шабалтина Л. В., Варламов А. В.	Современные инструменты тайм-менеджмента: учебное пособие ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=599621">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=599621</a> )	Москва : Креативная экономика, 2019	ЭБС

#### 7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Устинов А. Н., Селезнев В. А.	Теория организации: учебно-практическое пособие: учебное пособие ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90782">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90782</a> )	Москва : Евразийский открытый институт, 2009	ЭБС
Л2.2	Горьканова Л., Воробьев В.	Организационное поведение: практикум: учебное пособие ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=259135">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=259135</a> )	Оренбург : Оренбургский государственны й университет, 2013	ЭБС
Л2.3	Леонова А. Б., Чернышева О. Н.	Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: хрестоматия	Москва: Радикс, 1995	

#### 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	ЭБС ЛАНЬ e.lanbook.com
Э2	НЭБ elibrary elibrary.ru
Э3	ЭБ ЮРАЙТ urait.ru

#### 7.3 Перечень информационных технологий

##### 7.3.1 Программное обеспечение

Microsoft Office Professional Plus 2010 (Лицензия Троицкого филиала)
LMS Moodle
MS Office365
Adobe Reader

##### 7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

#### 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебная аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием, рассчитанная на одну учебную группу – 15-20 мест.
Электронный читальный зал научной библиотеки ЧелГУ (аудитория 206), оснащенный персональными компьютерами, мультимедийной аппаратурой. В аудитории обеспечен доступ к различной справочной литературе, энциклопедиям, библиографическим и полнотекстовым базам данных, информационным ресурсам «Интернет».
Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:
– лекционная аудитория – мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха); источники питания для индивидуальных технических средств;
– учебная аудитория для практических занятий (семинаров) – мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха);



– учебная аудитория для самостоятельной работы – стандартные рабочие места с персональными компьютерами; рабочее место с персональным компьютером, с программой экранного доступа, программой экранного увеличения и брайлевским дисплеем для студентов с нарушениями зрения.

В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, должно быть предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учетом ограничений их здоровья.

В учебные аудитории должен быть обеспечен беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Перечень специальных технических средств обучения для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющихся в Региональном учебно-научном центре инклюзивного образования ЧелГУ:

– Тифлотехническая аудитория: тифлотехнические средства: брайлевский компьютер с дисплеем и принтером, тифлокомплекс «Читающая машина», телевизионное увеличивающее устройство, тифломагнитолы кассетные и цифровые диктофоны; специальное программное обеспечение: программа речевой навигации JAWS, речевые синтезаторы («говорящая мышь»), экранные лупы.

– Сурдотехническая аудитория: радиокласс «Сонет-Р», программируемые слуховые аппараты индивидуального пользования с устройством задания режима работы на компьютере, интерактивная доска ActiveBoard с системой голосования, акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор, телевизор, видеомagneтофон.

В случае применения при изучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий обучающемуся необходимо иметь доступ к компьютеру, ноутбуку, планшету, смартфону с программным обеспечением, позволяющим воспроизводить видеофайлы, аудиофайлы, презентации, просматривать изображения различных форматов, создавать текстовые файлы в формате Word, Powerpoint.

#### 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Обязательное направление учебной деятельности студента в рамках дисциплины – работа на практических занятиях. Подготовка к любому практическому занятию включает в себя ряд этапов. Прежде всего, следует ознакомиться с планом занятия. Вторым этапом является изучение основной и дополнительной литературы, а также составление простого или сводного конспекта.

После изучения литературы и составления конспекта необходимо составить план ответа и продумать содержание выступления, примеры. Особое внимание следует уделять работе над содержанием понятий. Важно понимать логику автора понятия, искать расшифровку незнакомых терминов. По вопросам, которые вызывают трудности при изучении, можно получить индивидуальную или групповую консультацию у преподавателя.

Важным направлением учебной деятельности студентов является самостоятельная работа по предложенным вопросам. Внимательно ознакомьтесь с вопросами, которые предусматривают самостоятельное изучение. Затем следует найти источники информации по соответствующему вопросу, используя предложенный преподавателем список обязательной и дополнительной литературы, а также ресурсы сети Интернет. Во время чтения целесообразно осуществлять теоретический анализ текста: выделять главные мысли, находить аргументы, подтверждающие основные тезисы, а также иллюстрирующие их примеры и т.д. После этого можно приступить к выполнению задания (составление конспекта, заполнение таблицы, подготовка сообщения, анализ статистических данных, их интерпретация и др.). При этом важно помнить, что выполненное задание во всех случаях должно отражать основные выводы, к которым вы пришли в процессе самостоятельной учебной деятельности.

В освоении дисциплины (модуля) инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету является важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

В случае применения при обучении электронного обучения, дистанционных технологий общения обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени: онлайн-занятия в ИС Microsoft Teams, в том числе при помощи платформы для видеоконференцсвязи Zoom, отложенного времени: система дистанционного обучения Moodle, электронная почта и др.

Определенную часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами.

Обучающиеся имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы посредством электронной почты, социальных сетей и мессенджеров.

Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе.

#### 10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С



## ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и голо информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося.

1. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения: портативный компьютер с вводом/выводом шрифтом Брайля с синтезатором речи «EiBraile-W14J G2»; ноутбуки с программной экранного доступа NVDA; электронные увеличители для удаленного просмотра; видеоувеличители портативные; тифлоплеер; цифровые диктофоны.

2. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями слуха: система свободного звукового поля со встроенной совместимостью с FM-устройствами; радиоклассы «Сонет-PCM» с передатчиком, заушным индуктором и индукционной петлей; система информационная для слабослышащих переносная «Исток» А2 со встроенным плеером – звуковым информатором; документ-камера; программируемые слуховые аппараты индивидуального пользования.

3. Ассистивные информационные технологии: программное обеспечение экранного доступа с синтезом речи NVDA; программы экранного увеличения; программы речевого синтеза для компьютеров и ноутбуков; программы речевого синтеза для мобильных устройств; экранная клавиатура; экранная лупа.

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации NVDA, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах, с помощью специальных технических и программных средств (рабочее место для незрячего пользователя с программным обеспечением экранного доступа с синтезом речи NVDA, рабочее место с компьютерным роллером и клавиатурой Clevy с большими кнопками и с разделяющей клавиши накладкой).

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются 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,
- в печатной форме шрифтом Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий (Moodle, Adobe Connect Pro и пр.).

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья используется индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации направлены на индивидуализацию обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей, обучающихся:

а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Рабочая программа дисциплины "Организационная психология и организационное поведение" по  
направлению подготовки (специальности) 37.03.01 "Психология" направленности (профилю)  
Психологическое консультирование и коучинг ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 13

письменной форме, в письменной форме шрифтом Брайля, устно с использованием услуг сурдопереводчика);  
б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в печатной форме шрифтом Брайля, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);  
в) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

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. Эти средства могут быть предоставлены ЧелГУ или могут использоваться собственные технические средства. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

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