

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
\_\_\_\_\_ С.Т. Князев  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ  
ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
В ПРОФЕССИИ ПСИХОЛОГА**

Перечень сведений о рабочей программе модуля	Учетные данные
Модуль <b>Основы организационно-управленческой деятельности в профессии психолога</b>	Код модуля <b>1132846</b>
Образовательная программа <b>Клиническая психология</b>	Код ОП <b>37.05.01/01.02</b>
Траектория образовательной программы (ТОП)	
Направление подготовки <b>Клиническая психология</b>	Код направления и уровня подготовки – <b>37.05.01</b>
Уровень подготовки - <b>специалитет</b>	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: <b>№ 1181 от 12.09.16</b>

СОГЛАСОВАНО  
ДИРЕКЦИЯ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ПРОГРАММ

Екатеринбург, 2016

Программа модуля составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1	Боднар Эльвира Львовна	Кандидат психологических наук, доцент	Доцент	Общей и социальной психологии и	
2	Исмагилова Файруза Салихджановна	Доктор психологических наук, доцент	Профессор	Общей и социальной психологии	
3	Печеркина Анна Александровна	Кандидат психологических наук, доцент	Доцент	Клинической психологии и психофизиоло гии	

**Руководитель модуля**

Боднар Э.Л.

**Рекомендовано учебно-методическим советом института социальных и политических наук**

Председатель учебно-методического совета  
Протокол № 33.00-08/45 от 16 мая 2016 г.

Е. С. Черепанова

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

Руководитель ОП

А.А. Печеркина

## 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ

### 1.1. Объем модуля - 9 з.е.

### 1.2. Аннотация содержания модуля

Модуль способствует формированию у студентов целостного представления об организационной психологии, как о комплексной научно-прикладной дисциплине в единстве ее аспектов: психологии труда и субъекта профессиональной деятельности, психологии организаций и психологии управления; видению основных тенденций развития данной дисциплины, пониманию возможностей ее практического применения. Формирует знания о психологических феноменах, категориях, закономерностях функционирования и развития организационных структур, трудового процесса и человека как субъекта профессиональной деятельности; формирует знание методов анализа и оценки социально-психологических аспектов организационных процессов и структур, управленческой деятельности и профессиональной деятельности в целом. Формирует способность использовать теоретические знания для системного анализа и коррекции психологических проблем, возникающих при осуществлении профессиональной деятельности на разных уровнях организационных взаимодействий. Освоение дисциплин модуля способствует осмыслению и планированию студентами собственной будущей профессиональной деятельности, способности к эффективной кооперации и профессиональной коммуникации, повышает общую, управленческую и психологическую культуру студентов.

## 2. СТРУКТУРА МОДУЛЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ ПО ДИСЦИПЛИНАМ

Наименования дисциплин с указанием, к какой части модуля они относятся: базовой (Б), вариативной – по выбору вуза (ВВ), вариативной-по выбору студента (ВС)		Семестр изучения	Объем времени, отведенный на освоение дисциплин модуля							
			Аудиторные занятия, час.				Самостоятельная работа, включая все виды текущей аттестации час.	Промежуточная аттестация, час.	Всего по дисциплине	
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего			Час.	Зач. ед.
1.	(Б) Организационная психология	5	18	16		34	70	4	108	3
2.	(Б) Психология влияния	5	18	16		34	70	4	108	3
3.	(Б) Психология профессиональной деятельности	5	10	24		34	56	18	108	3
<b>Всего на освоение модуля</b>			<b>46</b>	<b>56</b>		<b>102</b>	<b>196</b>	<b>26</b>	<b>324</b>	<b>9</b>

## 3. ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИН В МОДУЛЕ

<b>3.1.</b>	<b>Пререквизиты и постреквизиты в модуле</b>	
<b>3.2.</b>	<b>Кореквизиты</b>	«Организационная психология», «Психология влияния», «Психология профессиональной деятельности»

## 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ МОДУЛЯ

### 4.1. Планируемые результаты освоения модуля и составляющие их компетенции

Коды ОП, для которых реализуется модуль	Планируемые в ОП результаты обучения - РО, которые формируются при освоении модуля	Компетенции в соответствии с ФГОС ВО, а также дополнительные из ОП, формируемые при освоении модуля
37.05.01/01.02	РО 11 - способность понимать и прогнозировать в рамках организационно-управленческой деятельности психологические теории управления и проводить психологический анализ деятельности организации и их персонала	ОПК – 3 – готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; ПК-11 – способностью организовывать условия трудовой деятельности с учетом индивидуально-личностных возможностей работника с целью снижения риска последствий нервно-психического напряжения, стресса, предупреждения психосоматических заболеваний; ПК-12 – способностью организовывать деятельность ведомственных психологических служб и их структурных подразделений, координировать взаимодействия с руководителями, персоналом различных организаций; ПСК-1.11– способностью и готовностью к применению способов совершенствования системы саморегуляции и предотвращения синдрома профессионального выгорания консультанта и специалиста экстремального профиля.

### 4.2. Распределение формирования компетенций по дисциплинам модуля\*

Дисциплины модуля		ОПК-3	ПК-11	ПК-12	ПСК-1.11
1	(Б) Организационная психология	*	*	*	*
2	(Б) Психология влияния	*	*	*	*
3	(Б) Психология профессиональной деятельности		*	*	*

## 5. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО МОДУЛЮ не предусмотрена.

## 6. ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПРОГРАММЕ МОДУЛЯ

Номер листа изменений	Номер протокола заседания проектной группы модуля	Дата заседания проектной группы модуля	Всего листов в документе	Подпись руководителя проектной группы модуля

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
Модуль <b>Основы организационно-управленческой деятельности в профессии психолога</b>	Код модуля <b>1132781</b>
Образовательная программа <b>Клиническая психология</b>	Код ОП <b>37.05.01/01.02</b>
Направление подготовки <b>Клиническая психология</b>	Код направления и уровня подготовки – <b>37.05.01</b>
Уровень подготовки – <b>специалитет</b>	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: <b>№ 1181 от 12.09.16</b>

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1	Боднар Эльвира Львовна	Кандидат психологических наук, доцент	Доцент	Общей и социальной психологии	

**Руководитель модуля**

Э.Л. Боднар

**Рекомендовано учебно-методическим советом института социальных и политических наук**

Председатель учебно-методического совета  
Протокол № 33.00-08/45 от 16 мая 2016 г.

Е. С. Черепанова

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

## 1.1. Аннотация содержания дисциплины

### Цели дисциплины:

Подготовка выпускников к использованию в профессиональной деятельности знаний традиционных и современных проблем организационной психологии.

Подготовка выпускников к организационно-управленческой деятельности в научно-исследовательских коллективах, в аналитических отделах, связанных с разработкой методологии и стратегии деятельности различных организаций.

## 1.2. Язык реализации программы – русский.

## 1.3. Планируемые результаты освоения дисциплины

Результатом освоения дисциплины является формирование у студента соответствующих профессионалам компетенций:

ОПК – 3 – готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
ПК-11 – способностью организовывать условия трудовой деятельности с учетом индивидуально-личностных возможностей работника с целью снижения риска последствий нервно-психического напряжения, стресса, предупреждения психосоматических заболеваний;
ПК-12 – способностью организовывать деятельность ведомственных психологических служб и их структурных подразделений, координировать взаимодействия с руководителями, персоналом различных организаций;
ПСК-1.11 – способностью и готовностью к применению способов совершенствования системы саморегуляции и предотвращения синдрома профессионального выгорания консультанта и специалиста экстремального профиля

В результате освоения дисциплины «Организационная психология» студент должен:

**знать:** психологические технологии, позволяющие решать типовые задачи в различных областях практики; основные подходы к психологическому воздействию на индивида, группы, сообщества; психологические феномены, категории, методы, изучение и описание закономерностей функционирования и развития психики с позиций, существующих в отечественной и зарубежной социальной психологии подходов; социально-психологические технологии, позволяющие решать типовые задачи в социальных областях практики; принципы организации и планирования исследований;

процедуры организации, проведения и представления результатов эксперимента в социальной психологии;

**уметь:** получать, обрабатывать и интерпретировать данные исследований с помощью математико-статистического аппарата; профессионально воздействовать на уровень развития и особенности познавательной и личностной сферы с целью гармонизации психического функционирования человека; анализировать процессы социального бессознательного; искать и анализировать, систематизировать информацию, получаемую в исследовании социальных явлений; уметь эффективно взаимодействовать с людьми; уметь работать в команде; уметь логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь;

**владеть:** основными приемами диагностики, профилактики, экспертизы, коррекции психологических свойств и состояний, характеристик психических процессов, различных видов деятельности индивидов и групп; основными приемами социально-психологической диагностики, профилактики, экспертизы, коррекции психологических свойств и отношений индивидов и групп; методами управления группой людей; методами практического использования современных компьютеров для обработки информации; приемами консультативной работы; методиками диагностики личности.



#### 1.4. Объем дисциплины по очной форме обучения

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)		
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	5		
1.	Аудиторные занятия	34	34	34		
2.	Лекции	18	18	18		
3.	Практические занятия	16	16	16		
4.	Лабораторные работы	-	-	-		
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	70	5,1	70		
6.	Промежуточная аттестация	4	0,25	4/3		
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	39,35	108		
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3	3	3		

#### 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
<b>P1</b>	<b>Раздел 1. Введение</b>	
<b>P1.T1</b>	<b>Тема 1. Предмет организационной психологии</b>	Формирование организационной психологии как науки. Междисциплинарный характер исследований организаций. Основные психологические проблемы в организациях.
<b>P1.T2</b>	<b>Тема 2. История и современное состояние теории организационного управления</b>	Классическая школа управления организациями: теория научного управления Ф.У. Тейлора, административная теория А. Файоля, теория бюрократической организации М. Вебера. Поведенческая школа: теория «человеческих отношений» Э. Мейо. Современные подходы к анализу организаций: системный, ситуационный, культурологический подходы. Психоаналитический подход.
<b>P2</b>	<b>Раздел 2. Организация</b>	
<b>P2.T1</b>	<b>Тема 1 . Общая характеристика современных представлений о социальных организациях</b>	Современные представления об организации и управлении. Понятие «социальная организация». Основные признаки организации: наличие цели, отношения власти, совокупность социальных статусов и ролей, формализация значительной части целей и отношений. Основные признаки, отличающие организацию как разновидность социальных групп от других социальных групп: возрастающая формализация структуры, целей, отношений, уровней иерархии; подбор людей по определенным критериям;

		наличие формально и неформальной структуры (их функции и строение).
<b>P2.T2</b>	<b>Тема 2 . Общие характеристики и элементы организации</b>	Общие характеристики организаций: ресурсы, зависимость организации от внешней среды, структура. Показатели эффективности организации. Элементы организации: цели, задачи, технология, структура, люди, организационная культура и их взаимосвязи. Модели организации элементов: «алмаз» Г. Левита, модель 7-С компании Mc Kinsey, интегральная модель организации Д. Бодди и Р. Пейнтонна, обобщенная модель организации Г. Минцберга.
<b>2.3</b>	<b>Тема 3. Организационная структура</b>	Типология организационных структур фирм по Бернсу и Сталкеру: типы организаций по взаимодействию с внешней средой; по взаимодействию подразделений; по взаимодействию с человеком; их преимущества и недостатки. Новое в типах организаций (эдохократическая, многомерная, партисипативная, предпринимательская, ориентированная на рынок организации).
<b>P3</b>	<b>Раздел 3. Основные проблемы организационной психологии</b>	
<b>P3.T1</b>	<b>Тема 1. Организационные климат и культура</b>	Культура и цивилизация. Определение организационной культуры. Корпоративная культура. Эффективность организации и культура. Компоненты и уровни организационной культуры: мировоззрение, ценности, нормы, поведение, символы, организационный климат (Э. Шейн, Ф. Харрис и Р. Морран и др.). Доминирующая, субкультура и контркультура организации. Типологии культур (Ч. Ханди, Дил и Кеннеди и др.). Развитие организационной культуры: процессы внешней адаптации и внутренней интеграции. Сила культуры и ее факторы. Изменение и развитие организационной культуры. Методы изменения оргкультуры. Национальное в организационной культуре. Концепция национально-деловой культуры Г. Хофстида. Модель культуры американской деловой организации У. Оучи. Психологический климат. Основные теоретические и эмпирические описания организационного климата. Методы диагностики организационной культуры и организационного климата.
<b>P3.T2</b>	<b>Тема 2. Коммуникации в организациях</b>	Определение коммуникационного процесса, его цели в организации. Модель процесса коммуникации (основные этапы). Помехи

		<p>коммуникации.</p> <p>Формальные и неформальные каналы коммуникации.</p> <p>Направленность коммуникации: вертикальная (нисходящая и восходящая), горизонтальная.</p> <p>Слухи. Коммуникационные стили.</p> <p>Коммуникационные сети. Коммуникативные барьеры: межличностные, организационные.</p>
<b>РЗ.Т3</b>	<b>Тема 3. Мотивация трудовой деятельности</b>	<p>Отношение к труду и мотивация. Понятия мотивация, потребности, мотив, мотивирование, стимулы, стимулирование. Стадии мотивационного процесса.</p> <p>Предположения менеджеров о природе человека: теории Х и теория Y (Д. МакГрегор).</p> <p>Теории содержания мотивации: теория иерархии потребностей (А. Маслоу), теория ERG (К. Альдерфер), теория приобретенных потребностей (МакКлелланд), теория двух факторов (Ф. Герцберг).</p> <p>Теории процесса мотивации: теория ожидания (В. Врум, Л. Портер и Э. Лоулер), теория постановки целей (Э. Локк), теория равенства (С. Адамс).</p> <p>Концепция партисипативного управления.</p> <p>Отечественные исследования мотивации.</p> <p>Проблема стимулирования труда. Основные методы улучшения мотивации работников и повышения результативности их труда: экономические метод, управление по целям, обогащение труда, метод соучастия или вовлечения работников в управление.</p> <p>Эффективность труда и трудовая мотивация.</p> <p>Методы диагностики мотивации персонала.</p>
<b>РЗ.Т4</b>	<b>Тема 4. Руководство и лидерство в организации</b>	<p>Природа и определение лидерства и руководства.</p> <p>Проблема власти в организации. Баланс власти в организации. Источники власти в организации: личностные, организационные (М. Вебер, Дж. Френч и Б. Рейвен). Руководитель и лидер – отличие и сходство.</p> <p>Критерии оценки эффективного руководства: психологические, непсихологические.</p> <p>Теории лидерства (руководства). Теории черт лидерства. Личность руководителя.</p> <p>Поведенческие теории: стиль руководства.</p> <p>Традиционные (нормативные) подходы: теории К. Левина, Р. Лайкерта, двухмерная теория Университета штата Огайо, «управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутона. Ситуационные концепции лидерства: вероятностная модель эффективности руководства Ф. Фидлера, модель ситуационного лидерства П. Херси и К. Бланшарда, ситуационная модель принятия решений руководителем В. Врума и Ф. Йеттона.</p> <p>Новые теории лидерства: концепция</p>

		атрибутивного лидерства, концепция трансформационного лидерства. Методы диагностики стиля управления.
<b>Р3.Т5</b>	<b>Тема 5. Группы в организациях</b>	Формальные и неформальные группы в организациях. Типы формальных групп. Развитие неформальных групп и их характеристики (сплоченность, социальный контроль, групповые нормы, неформальный лидер). Взаимодействие формальных и неформальных групп в организации. Межгрупповые проблемы в организациях. Причины конфликтов между группами. Типы конфликтов (межгрупповой, внутригрупповой, межличностный). Основные стадии конфликта. Предупреждение и разрешение конфликтных ситуаций.
<b>Р3.Т6</b>	<b>Тема 6. Психологическое обеспечение внедрения инноваций и развитие организации</b>	Содержание понятия «инновация». Причины нововведений. Классификации типов нововведений. Этапы процесса нововведений. Социально-психологические факторы обеспечения успешного внедрения инноваций в организации (объективные, субъективные факторы). Психологические барьеры по отношению к инновациям. Концепция жизненного цикла организации И. Адизеса.
<b>Р3.Т7</b>	<b>Тема 7. Психологическое консультирование в организации</b>	Внешнее и внутреннее консультирование. Модель оказания психологической помощи сотрудникам, оказавшимся в трудной жизненной или производственной ситуации. Помогающие стратегии, их общие и различные элементы. Основные методы помощи. Консультирование как стратегия, технология и метод профессиональной помощи. Консультирование как отношения помощи, репертуар воздействий, психологический процесс. Организация как клиент. Организационный психоанализ. Типы «больных» организаций и личность руководителя (М.К. де Врие и Д. Миллер).

### **3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ**

#### **3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины для очной формы обучения**





## 4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 4.1. Лабораторные работы

Не предусмотрено.

### 4.2. Практические занятия (очная форма обучения)

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P2.T3	1	<p>Современные представления об организации и управлении. Понятие «социальная организация». Основные признаки организации: наличие цели, отношения власти, совокупность социальных статусов и ролей, формализация значительной части целей и отношений.</p> <p>Основные признаки, отличающие организацию как разновидность социальных групп от других социальных групп: возрастающая формализация структуры, целей, отношений, уровней иерархии; подбор людей по определенным критериям; наличие формально и неформальной структуры (их функции и строение).</p>	2
P3.T1	2	<p>Культура и цивилизация. Определение организационной культуры. Корпоративная культура. Эффективность организации и культура.</p> <p>Компоненты и уровни организационной культуры: мировоззрение, ценности, нормы, поведение, символы, организационный климат (Э. Шейн, Ф. Харрис и Р. Морран и др.). Доминирующая, субкультура и контркультура организации. Типологии культур (Ч. Ханди, Дил и Кеннеди и др.).</p> <p>Развитие организационной культуры: процессы внешней адаптации и внутренней интеграции. Сила культуры и ее факторы.</p> <p>Изменение и развитие организационной культуры. Методы изменения оргкультуры.</p> <p>Национальное в организационной культуре. Концепция национально-деловой культуры Г. Хофстида. Модель культуры американской деловой организации У. Оучи.</p> <p>Психологический климат. Основные теоретические и эмпирические описания организационного климата.</p> <p>Методы диагностики организационной культуры и организационного климата.</p>	2
P3.T2	3	<p>Определение коммуникационного процесса, его цели в организации. Модель процесса коммуникации (основные этапы). Помехи коммуникации.</p>	2

		<p>Формальные и неформальные каналы коммуникации.</p> <p>Направленность коммуникации: вертикальная (нисходящая и восходящая), горизонтальная.</p> <p>Слухи. Коммуникационные стили.</p> <p>Коммуникационные сети. Коммуникативные барьеры: межличностные, организационные.</p>	
РЗ.Т3.	4	<p>Отношение к труду и мотивация. Понятия мотивация, потребности, мотив, мотивирование, стимулы, стимулирование. Стадии мотивационного процесса.</p> <p>Предположения менеджеров о природе человека: теории X и теория Y (Д. МакГрегор).</p> <p>Теории содержания мотивации: теория иерархии потребностей (А. Маслоу), теория ERG (К. Альдерфер), теория приобретенных потребностей (МакКлелланд), теория двух факторов (Ф. Герцберг).</p> <p>Теории процесса мотивации: теория ожидания (В. Врум, Л. Портер и Э. Лоулер), теория постановки целей (Э. Локк), теория равенства (С. Адамс).</p> <p>Концепция партисипативного управления.</p> <p>Отечественные исследования мотивации.</p> <p>Проблема стимулирования труда. Основные методы улучшения мотивации работников и повышения результативности их труда: экономические метод, управление по целям, обогащение труда, метод соучастия или вовлечения работников в управление.</p> <p>Эффективность труда и трудовая мотивация.</p> <p>Методы диагностики мотивации персонала.</p>	2
РЗ.Т4	5	<p>Природа и определение лидерства и руководства. Проблема власти в организации. Баланс власти в организации. Источники власти в организации: личностные, организационные (М. Вебер, Дж. Френч и Б. Рейвен).</p> <p>Руководитель и лидер – отличие и сходство.</p> <p>Критерии оценки эффективного руководства: психологические, непсихологические.</p> <p>Теории лидерства (руководства). Теории черт лидерства. Личность руководителя.</p> <p>Поведенческие теории: стиль руководства. Традиционные (нормативные) подходы: теории К. Левина, Р. Лайкерта, двухмерная теория Университета штата Огайо, «управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутона. Ситуационные концепции лидерства: вероятностная модель эффективности руководства Ф. Фидлера, модель ситуационного лидерства П. Херси и К. Бланшарда, ситуационная модель принятия решений руководителем В. Врума и Ф. Йеттона.</p>	2



		Новые теории лидерства: концепция атрибутивного лидерства, концепция трансформационного лидерства. Методы диагностики стиля управления	
Р3.Т5	6	Формальные и неформальные группы в организациях. Типы формальных групп. Развитие неформальных групп и их характеристики (сплоченность, социальный контроль, групповые нормы, неформальный лидер). Взаимодействие формальных и неформальных групп в организации. Межгрупповые проблемы в организациях. Причины конфликтов между группами. Типы конфликтов (межгрупповой, внутригрупповой, межличностный). Основные стадии конфликта. Предупреждение и разрешение конфликтных ситуаций.	2
Р3.Т6	7	Содержание понятия «инновация». Причины нововведений. Классификации типов нововведений. Этапы процесса нововведений. Социально-психологические факторы обеспечения успешного внедрения инноваций в организации (объективные, субъективные факторы). Психологические барьеры по отношению к инновациям. Концепция жизненного цикла организации И. Адизеса.	2
Р3.Т7	8	Внешнее и внутреннее консультирование. Модель оказания психологической помощи сотрудникам, оказавшимся в трудной жизненной или производственной ситуации. Помогающие стратегии, их общие и различные элементы. Основные методы помощи. Консультирование как стратегия, технология и метод профессиональной помощи. Консультирование как отношения помощи, репертуар воздействий, психологический процесс. Организация как клиент. Организационный психоанализ. Типы «больных» организаций и личность руководителя (М.К. де Врие и Д. Миллер).	2
<b>Всего:</b>			16

#### 4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

##### 4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

- 1) Проанализировать тип структуры любой деловой организации. Определить ее достоинства и недостатки.
- 2) Проанализировать и определить этап развития любой деловой организации. Описать возможные организационные болезни и организационные патологии, характерные для данной стадии.

##### 4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

Не предусмотрено.

##### 4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

- 1) Современные подходы к анализу организаций
- 2) Типологии организационных культур

- 3) Слухи в организации (функции, последствия, управление слухами)
- 4) Обзор методов диагностики организационной культуры
- 5) Специфика внешнего и внутреннего консультирования организации
- 6) Типология организационных конфликтов
- 7) Диагностика готовности к нововведениям

**4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов**

Не предусмотрено.

**4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)**

Не предусмотрено.

**4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ**

Не предусмотрено.

**4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)**

Не предусмотрено.

**4.3.8. Перечень примерных тем контрольных работ**

Организационные климат и культура

**4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов**

Не предусмотрено.

**5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ\***

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
P1.T1				*								
P1.T2					*							
P2.T1				*								
P2.T2				*	*							
P2.T3				*	*							
P3.T1				*	*							
P3.T2				*	*							
P3.T3			*		*							
P3.T4					*							
P3.T5			*		*							
P3.T6			*		*							
P3.T7				*								

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)**

**7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ**

## НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

### 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)

### 9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 9.1.Рекомендуемая литература

##### 9.1.1.Основная литература

1. Богданов Е.Н., Зазыкин В.Г. Психология личности в конфликте: Учебное пособие. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 224 с.
2. Грошев, И. В. Организационная культура. Учебное пособие [Электронный ресурс] / Грошев И. В. — М. : Юнити-Дана, 2012. — 289 с
3. Жог В. И., Тарабакина Л. В., Бабиева Н. С.Методология организационной психологии: учебное пособие М.: МПГУ; Издательство «Прометей», 2013
4. Мандель Б. Р. Современная организационная психология. Модульный курс: учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры)М.: Директ-Медиа, 2016
5. Незоренко, Т. К. Управление персоналом [Электронный ресурс] / Незоренко Т. К. — М. : Лаборатория книги, 2010. — 92 с
6. Организационная психология / Сост. и общая редакция Л.В. Винокурова, И.И. Скрипюка – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
7. Организационная психология : учебник для бакалавров, обучающихся по гуманитарным направлениям и специальностям / [С. В. Жолудева, М. В. Науменко, И. А. Панкратова и др.] ; под общ. ред. Е. И. Рогова ; Юж. федер. ун-т. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2012.
8. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. – СПб., 2000.- 298 с.
9. Розенштиль, Лутц фон. Организационная психология / Лутц фон Розенштиль, Вальтер Мольт, Бруно Рюттингер ; [пер. с нем. А. В. Коченгина ; науч. ред. П. К. Власов]. — Харьков : Гуманитарный Центр, 2014. — 282 с.
10. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии. М.: Институт психологии РАН, 2015

##### 9.1.2.Дополнительная литература

1. Аргайл М. Психология счастья.- М.,1990.
2. Аронсон Э., Уилсон Т., Эйкерт Р. Психологические законы поведения человека в социуме – М., 2002. - 560 с.
3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации. – М., 1996.
4. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник – 3-е изд. – М., 1999. - 528 с.
5. Виханский О.С., Наумов А.И. Практикум по курсу «Менеджмент» / Под ред. А.И. Наумова. – М., 1998. - 288 с.
6. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика: Пер. с англ. – М., 1991.- 320 с.
7. Геберт Г., Оттл к. Работа к команде. Практические рекомендации для успеха в группе. / Перев. с нем. – Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2006.
8. Глэддиг С. Психологическое консультирование. -4 изд. – СПб.: Питер, 2002.
9. Гуревич А.М. Ассесмент: принцтпы подготовки и проведения. – СПб.: Речь, 2005.
10. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. – СПб.: Питер. 2000. – 720 с.

11. Зазыкин В.Г., Чернышов А.П. Менеджер: психологические секреты профессии. – М., 1992.
12. Исмагилова Ф.С. Профессиональный опыт специалиста в организации и на рынке труда. – Екатеринбург, 1999.
13. Кабатченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2003.
14. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и измерение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой.- СПб.: Питер, 2001.- 320 с.
15. Канеман Д., Словик П., Тверски А. Принятие решений в неопределенности. - Харьков, 2005.
16. Карпов А.В. Психология менеджмента: Учеб. пособие. М., 1999.-584 с.
17. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.:ИНФРА-М, 2007. – 384 с.
18. Климов Е.А. Конфликтующие реальности в работе с людьми (психологический аспект). – М.: Моск. Психолого-социальный институт; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2001.
19. Ключевые переговоры. Что и как говорить, когда ставки высоки / К. Паттерсон, Д. Гренни, Р. Макмиллан, Э. Свитцлер; пер. с англ. А. Свирид, С. Лопаева. - 2-е изд. - Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2012. - 280 с. : ил. - Пер. изд.: Crucial conversations ... / К. Pafferson, J. Grenny, R. McMillan, A. Switzler. 2002.
20. Купер Д., Робертсон А. Психология в отборе персонала. – СПб.: Питер, 2003.
21. Льюис Р. Деловые культуры в международном бизнесе. – М., 2000.- 409 с.
22. Макашов В.Н. Психология управления: Учебное пособие. – СПб., 2000.- 208 с.
23. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. – М.: Дело, 1992.- 702 с.
24. Минцберг Г. Структура в кулаке. Создание эффективной организации. – СПб.: Питер, 2001.
25. Молл Е.Г. Менеджмент: организационное поведение. – М., 2000.
26. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. – М.: ООО Журнал «Управление персоналом», 2005.
27. Московцев Н., Шевченко С. Бизнес по-русски, бизнес по-американски. – СПб.: Питер, 2003. – 352 с.
28. Моцумото Д. Психология и культура. – СПб., М., 2002. – 416 с.
29. Мучински П. Психология, профессия, карьера. – СПб.: Питер, 2004.- 539 с.
30. Ньустром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение / Перевод с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского – СПб.: Питер, 2000. – 448 с.
31. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности/ Под ред. М.А. Дмитриевой, Г.С. Никифорова, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2003.
32. Пригожин А.И. Современная социология организаций. - М., 1995.
33. Психология и работа / Д. Шульц, С. Шульц. – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2003.-560 с.
34. Российская деловая культура: история, традиция, практика. – М., 1998.- 214 с.
35. Самоукина Н. Антикризисное управление компанией. – СПб.: Питер, 2003. – 192 с.
36. Снетков В.М. Психология коммуникации в организации. – М., 2002.-192 с.
37. Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе / Пер. с англ. - М.: Н1РР, 2005.
38. Спивак В.А. Организационная культура. – СПб., 2004. – 224 с.
39. Стюарт Дж. Тренинг организационных изменений. – СПб.: Питер, 2002.
40. Ф. Организационное поведение. – М., 1999.- 692 с.
41. Филонович С.Р., Кушелевич Е.И. Теория жизненных циклов организации И. Адизеса и российская действительность // Социологические исследования, № 10, 1996. – с. 63-71.
42. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала. – М.; СПб. и др.: Питер, 2003.
43. Человеческий фактор. В 6 т. / Перев. с англ. под ред. Г. Салвенди. – М.: Мир, 1991-1992 (2 изд.2001).
44. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала – СПб.: Речь, 2003. - 176 с.
45. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2002.-336 с.

46. Шихирев П.Н. Этические принципы ведения дел в России. – М.: Финансы и статистика, 1999.- 248 с.
47. ШульцД., Шульц С. Психология и работа. \_ СПб.: Питер, 2003.

## **9.2.Методические разработки**

1. Боднар Э.Л. Организационная психология /Учебно-метод. пособие для студентов очной, очно-заочной, заочной формы обучения. – Екатеринбург, Уральский государственный университет, 2007.
2. Социальная психология: Хрестоматия: Учеб. пособие / Н.С. Минаева, Э.Л. Боднар, А.А. Любякин, А.М. Вильгельм, Л.В. Оконечникова, В.В. Макерова; под общ. ред. И коммент. Н.С. Минаевой. – Екатеринбург: Изд-во Урал. Ун-та, 2005.-256с.
3. Психология конфликта: Методические рекомендации по спецкурсу / Л.В. Оконечникова. – Екатеринбург: Изд-во Урал. Ун-та, 2007.
4. Психология манипулирования: Методические рекомендации по изучению курса для слушателей ИППК / Л.В. Оконечникова. – Екатеринбург: Изд-во Урал. Ун-та, 2006.
5. Программы специальных дисциплин учебного плана подготовки дипломированных специалистов психологов по специализации «социальная психология». Составители: Н.С. Минаева, Э.Л. Боднар, Любякин, А.М. Вильгельм, Т.Е. Пасынкова. – Екатеринбург: Изд-во Урал. Ун-та, 2001.
6. Установки и стереотипы в поведении человека: Методические рекомендации по курсу «Социальная психология» / Н.С. Минаева. – Екатеринбург: Изд-во Урал. Ун-та, 2009.

## **9.3.Программное обеспечение**

Пакет Microsoft Office,  
Windows Media

## **9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

- 1.Электронные информационные ресурсы Российской государственной библиотеки ([www. rsl.ru](http://www.rsl.ru)),
  2. Зональная библиотека УрФУ ([www.usu.ru](http://www.usu.ru)),
  3. Ресурсы Института научной информации по общественным наукам Российской академии наук (ИНИОН РАН) (<http://elibrary.ru>),
  4. Университетская информационная система Россия (<http://www.cir.ru>),
  6. Поисковые информационные системы Yandex, Google.
- 9.5.Электронные образовательные ресурсы

## **9.5.Электронные образовательные ресурсы**

Не используются.

## **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием**

Проведение лекций должно быть обеспечено аудиторией со стульями и столами, которые можно свободно передвигать в зависимости от типа групповых занятий, в соответствии с охраной и безопасностью труда. Мультимедийный проектор, видеоаппаратура, экран, комплект слайдов к лекциям, комплект демонстрационных заданий, доска, мел.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к рабочей программе дисциплины

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 1, в том числе, коэффициент значимости курсовых работ/проектов, если они предусмотрены – не предусмотрены.**

**6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,6</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях [перечислить контрольно-оценочные мероприятия, связанные с лекциями]</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Контрольная работа № 1</i>	<i>V, 15</i>	<i>70</i>
<i>Посещение лекций</i>	<i>V, 1-17</i>	<i>30</i>
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,4</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – зачет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,6</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,4</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Домашняя работа № 1</i>	<i>V, 5</i>	<i>35</i>
<i>Реферат</i>	<i>V, 10</i>	<i>35</i>
<i>Посещение практических занятий</i>	<i>V, 4-17</i>	<i>30</i>
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		

**6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины**

<b>Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина</b>	<b>Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре</b>
Семестр V	<b>1</b>

## **7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте ФЭПО <http://fepo.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте Интернет-тренажеры <http://training.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на портале СМУДС УрФУ.

В связи с отсутствием Дисциплины и ее аналогов, по которым возможно тестирование, на сайтах ФЭПО, Интернет-тренажеры и портале СМУДС УрФУ, тестирование в рамках НТК не проводится.

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.



## **8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Независимый тестовый контроль не используется.

## **8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**

Не предусмотрено.

### **8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий**

Не предусмотрено.

### **8.3.3. Примерные контрольные кейсы**

Не предусмотрено.

### **8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета**

1. Управленческие парадигмы XXI века. О проблеме предвидения будущего. Факторы, определяющие развитие управления «фирмой» – организацией
2. Организационная психология – основа научного анализа и определения статуса фирмы. Проблематика организационной психологии.
3. Классические школы управления организацией: концепция научного управления (менеджмента) Ф.Тейлора, административная теория А.Файоля, бюрократическая концепция организации М.Вебера, концепция человеческих отношений Э.Мейо.
4. Современное состояние проблемы организации.
5. Характеристики (элементы) организации (фирмы).
6. Организационная структура организации.
7. Типология организаций.
8. Новые типы организаций.
9. Содержательные мотивационно-потребностные теории.
10. Процессуальные теории мотивации. Применение мотивационных теорий.
11. Процесс формирования мотивационных программ.
12. Проблема стимулирования труда. Экономические методы стимулирования труда, целевой метод, метод обогащения труда (проектирования, перепроектирования работ), метод соучастия, привлечения к управлению, принятия решений.
13. Коммуникация в организации. Каналы коммуникации. Направленность коммуникации. Коммуникативная сеть.
14. Коммуникативные барьеры.
15. Руководство и лидерство в организации. Источник власти в организации (личностные, организационные источники власти).
16. Критерии эффективности руководства.
17. Теории лидерства. Проблема лидерства.
18. Организация как сложная система. Социально-психологический климат.
19. Организационная культура. Проблема изменений в организационной культуре.
20. Проблема развития организации. Жизненный цикл организации.

### **8.3.5. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации**

Не используются.

### **8.3.6. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля**

Не используются.

### **8.3.7. Интернет-тренажеры**

Не используются.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России  
Б.Н.Ельцина»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
ПСИХОЛОГИЯ ВЛИЯНИЯ**

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
Модуль <b>Основы организационно-управленческой деятельности в профессии психолога</b>	Код модуля <b>1132781</b>
Образовательная программа <b>Клиническая психология</b>	Код ОП <b>37.05.01/01.02</b>
Направление подготовки <b>Клиническая психология</b>	Код направления и уровня подготовки – <b>37.05.01</b>
Уровень подготовки – <b>специалитет</b>	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: <b>№ 1181 от 12.09.16</b>

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1	Печеркина Анна Александровна	Кандидат психологических наук, доцент	Доцент	Клинической психологии и психофизиоло гии	

**Руководитель модуля**

Э.Л. Боднар

**Рекомендовано учебно-методическим советом института социальных и политических наук**

Председатель учебно-методического совета  
Протокол № 33.00-08/45 от 16 мая 2016 г.

Е. С. Черепанова

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ ПСИХОЛОГИЯ ВЛИЯНИЯ

## 1.1. Аннотация содержания дисциплины

### Цели дисциплины:

Подготовка выпускников к использованию в профессиональной деятельности знаний о влиянии в различных сферах (семья, образовательная организация, профессиональная деятельность, реклама, торговля, политика, искусство), о видах и методах конструктивного и неконструктивного влияния, способах противостояния неконструктивному влиянию.

Подготовка выпускников к организационно-управленческой деятельности в научно-исследовательских коллективах, в аналитических отделах, связанных с разработкой методологии и стратегии деятельности различных организаций.

## 1.2. Язык реализации программы – русский.

## 1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Результатом освоения дисциплины является формирование у студента соответствующих профессионалам компетенций:

ОПК – 3 – готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
ПК-11 – способностью организовывать условия трудовой деятельности с учетом индивидуально-личностных возможностей работника с целью снижения риска последствий нервно-психического напряжения, стресса, предупреждения психосоматических заболеваний;
ПК-12 – способностью организовывать деятельность ведомственных психологических служб и их структурных подразделений, координировать взаимодействия с руководителями, персоналом различных организаций;
ПСК-1.11 – способностью и готовностью к применению способов совершенствования системы саморегуляции и предотвращения синдрома профессионального выгорания консультанта и специалиста экстремального профиля

В результате освоения дисциплины «Психология влияния» студент должен:

**знать:** основные понятия психологии влияния; виды психологического влияния; сферы психологического влияния; механизм психологического воздействия;

**уметь:** определять манипуляцию как скрытую форму влияния; выявлять собственные слабые стороны, обуславливающие подверженность влиянию; осознавать собственные манипулятивные стратегии;

**владеть:** навыками конструктивного психологического влияния; навыками противостояния деструктивному влиянию.

## 1.4. Объем дисциплины по очной форме обучения

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)		
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	5		
1.	Аудиторные занятия	34	34	34		
2.	Лекции	18	18	18		
3.	Практические занятия	16	16	16		
4.	Лабораторные работы	-	-	-		

5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	70	5,1	70		
6.	Промежуточная аттестация	4	0,25	4/3		
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	39,35	108		
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3	3	3		

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код разделов и тем	Раздел, тема дисциплины	Содержание
<b>P1</b>	<b>Раздел 1. Введение в психологию влияния</b>	
<b>P1.T1</b>	<b>Тема 1.</b> Психология влияния: основные понятия и определения.	Предмет и задачи психологии влияния. Влияние и воздействие. Виды психологического влияния в зависимости от уровня его организации и в зависимости от коммуникативно-личностного потенциала. Механизм влияния.
<b>P1.T2</b>	<b>Тема 2.</b> Принципы влияния в теории Б. Чалдини	Принцип взаимного обмена. Принцип обязательства и последовательности. Принцип социального доказательства. Принцип авторитета. Принцип благорасположения. Принцип дефицита.
<b>P2</b>	<b>Раздел 2. Практические аспекты психологии влияния</b>	
<b>P2.T1</b>	<b>Тема 1.</b> Сферы психологического влияния.	Психологическое влияние в семье. Влияние в образовательной организации. Особенности влияния в рамках профессиональной деятельности. Влияние в торговле, рекламе, СМИ, искусстве, политике.
<b>P2.T2</b>	<b>Тема 2.</b> Механизмы деструктивного влияния и способы противостояния им	Механизм манипулятивного воздействия. Деструктивный эффект манипулятивного воздействия. Правила противостояния деструктивному влиянию.

## 3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

### 3.2. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины для очной формы обучения



#### **4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

##### **4.1. Лабораторные работы**

Не предусмотрено.

##### **4.2. Практические занятия для очной формы обучения**

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1.T1	1	Психология влияния: основные понятия и определения	4
P1.T2	2	Принципы влияния в теории Б. Чалдини	4
P2.T1	3	Сферы психологического влияния	4
P2.T2	4	Механизмы деструктивного влияния и способы противостояния им	4

16

##### **4.3. Примерная тематика самостоятельной работы**

###### **4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ**

Домашняя работа №1 «Массовые влияния в больших группах: деиндивидуализация, феномен очевидца».

###### **4.3.2. Примерный перечень тем графических работ**

Не предусмотрено.

###### **4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)**

1. Виды манипулятивного воздействия.
2. Распознавание и защита от манипуляции.
3. Обучение защите от манипуляции.
4. Аргументация как метод психологического влияния.
5. Законы аргументации.
6. Техники и виды аргументации.
7. Техники контраргументации.
8. Заражение как метод психологического влияния: понятие, факторы, формы.
9. Способы заражения через эмоциональное воздействие.
10. Внушение как метод психологического влияния: понятие, отличие внушения и заражения, факторы и виды внушения.

###### **4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов**

Не предусмотрено.

###### **4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)**

Не предусмотрено.

###### **4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ**

Не предусмотрено.

###### **4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)**

Не предусмотрено.

###### **4.3.4. Примерная тематика контрольных работ**

Не предусмотрено

#### 4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

Не предусмотрено.

#### 5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения					Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение						
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
P1-2		*		*								
		*	*	*								
		*		*	*							
		*		*	*							

#### 6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)

#### 7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

#### 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)

#### 9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

##### 9.1.Рекомендуемая литература

##### 9.1.1.Основная литература

1. Захарова Л. Н. Психология управления: учебное пособие. М.: Логос, 2012
2. Харламова Т.М. Психология влияния : [электронный ресурс] учеб. пособие / Т.М. Харламова. – 3-е изд., стер. – М. : Флинта : МПСИ, 2011. – 112 с.
3. Чалдини Р. Психология влияния. Как научиться убеждать и добиваться успеха / Роберт Б. Чалдини ; [пер. с англ. О.С. Епимахова]. – М. : Эксмо, 2014. – 416 с.
4. Шейнов В.П. Манипулирование и защита от манипуляций / Виктор Шейнов . – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2014 . – 299 с.
5. Эдмюллер А. Техники манипуляции. Распознавание и противодействие : [пер. с нем. М. Э. Реш] / Андреас Эдмюллер, Томас Вильгельм . – 7-е изд., стер. – М. : Омега-Л, 2014 . – 132 с.



### **9.1.2.Дополнительная литература**

1. Василенко, С. В. Эффектная и эффективная презентация : практическое пособие / С. В. Василенко . – 2-е изд. – М. : Дашков и К°, 2014 . – 134 с.
2. Веракса, Н.Е. Социальная психология : учебник для студентов учреждений высш. проф. образования . – М. : Академия, 2011 . – 223 с.
3. Доценко, Е.Л. Психология общения : учеб. пособие / Е. Л. Доценко ; Рос. Федерация, М-во образования и науки, Тюм. гос. ун-т, Ин-т дистанц. образования, Ин-т психологии, педагогики, соц. упр. – Тюмень : Тюм. гос. ун-т, 2011 . – 295 с.
4. Евгеньева, Т.В. Психология массовой политической коммуникации : учебное пособие : [для высших учебных заведений по направлению подготовки ВПО 030200 "Политология"] / Т. В. Евгеньева, А. В. Селезнева ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Фак. политологии . – Москва : Издательство Московского университета, 2013 . – 298 с.
5. Кузнецов, И.Н. Деловое общение : [учебное пособие для бакалавров] / И. Н. Кузнецов . – Ростов-на-Дону : Феникс, 2014 . – 335 с.
6. Марцинковская, Т. Д. Психология : учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования по дисциплине "Психология" / Т. Д. Марцинковская . – М. : Академия, 2013 . – 400 с.
7. Чернова, Г.Р.. Психология общения : [учеб. пособие] : стандарт третьего поколения / Г. Р. Чернова, Т. В. Слотина . – М. [и др.] : Питер, 2012 . – 240 с.
8. Шейнов, В.П. Макиавеллизм личности: кто умело манипулирует людьми / В. П. Шейнов . – Минск : Харвест, 2012 . – 415 с.
9. Шуровьески, Д. Мудрость толпы. Почему вместе мы умнее, чем поодиночке, и как коллективный разум влияет на бизнес, экономику, общество и государство / Джеймс Шуровьески ; пер. с англ. В. Логвинова . – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2014.

### **9.2.Методические разработки**

Не используются.

### **9.3.Программное обеспечение**

Не используются.

### **9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

1. Российская государственная библиотека ([www.rsl.ru](http://www.rsl.ru))
2. Библиотека УрФУ ([www.usu.ru](http://www.usu.ru))
3. Зональная научная библиотека УрФУ ([lib.urfu.ru](http://lib.urfu.ru)).

### **9.5.Электронные образовательные ресурсы**

Не используются.

## **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием**

При изучении дисциплины «Психология влияния» рекомендуется использовать:

1. учебно-наглядные пособия (таблицы, схемы и др.);
2. технические средства обучения (компьютерная техника);
3. аудиовизуальные материалы – звуковые фильмы, телевидение, активное использование информационных технологий (презентации, компьютерные слайд-шоу и т.п.).

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
**к рабочей программе дисциплины**

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 1, в том числе, коэффициент значимости курсовых работ/проектов, если они предусмотрены – не предусмотрено.**

**6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,6</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
Посещение лекций (17)	V, 1-17	34
Домашняя работа № 1 (Тема: «Массовые влияния в больших группах: деиндивидуализация, феномен очевидца»)	V, 10	66
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,4</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,6</b>		
<b>2. Практические занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических занятий – 0,4</b>		
<b>Текущая аттестация на практических занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
Посещение практических занятий (34)	V, 1-17	34
Реферат	V, 16	66
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим занятиям – не предусмотрена</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим занятиям - 0</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: не предусмотрены, коэфф. значимости совокупных результатов лабораторных занятий – 0</b>		

**6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта**

<b>Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<b>Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта - 0</b>		
<b>Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта–защиты – 0</b>		

**6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины**

<b>Порядковый № семестра (по уч. плану), в котором осваивается модуль (дисциплина)</b>	<b>Коэфф. значимости результатов освоения модуля в семестре – k сем. n</b>
Семестр V	1

**7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ  
НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

*В связи с отсутствием Дисциплины и ее аналогов, по которым возможно тестирование, на сайтах ФЭПО, Интернет-тренажеры и портале СМУДС УрФУ, тестирование в рамках НТК не проводится.*

## **8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС**

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

<b>Компоненты компетенций</b>	<b>Признаки уровня освоения компонентов компетенций</b>		
	<b>пороговый</b>	<b>повышенный</b>	<b>высокий</b>
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

## **8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Независимый тестовый контроль не используется.

## **8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**  
Не предусмотрено.

**8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий**  
Не предусмотрено.

**8.3.3. Примерные контрольные кейсы**  
Не предусмотрено.

**8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета**

1. Понятие влияния. Основные средства влияния.
2. Виды психологического влияния в зависимости от уровня его организации.
3. Виды психологического влияния в зависимости от коммуникативно-личностного потенциала субъекта влияния.
4. Психологическое влияние в семье.
5. Психологическое влияние в образовательном учреждении.
6. Психологическое влияние в профессиональной деятельности.
7. Психологическое влияние в торговле.
8. Психологическое влияние рекламы.
9. Психологическое влияние музыки.
10. Психологическое влияние в политике.
11. Самопрезентация как способ влияния.
12. Подходы к определению манипуляции.
13. Место манипуляции в системе человеческих отношений.
14. Приемы манипулятивного воздействия (по Е.Л. Доценко).
15. Механизмы психологического воздействия.
16. Виды манипуляций.
17. Типы манипуляторов (по Э.Шострому).
18. Деструктивный эффект манипулятивного взаимодействия.
19. Правила противостояния деструктивному влиянию.
20. Защита от манипуляции.
21. Принципы влияния в теории Р. Чалдини. Принцип взаимного обмена.
22. Принципы влияния в теории Р. Чалдини. Принцип обязательства и последовательности.
23. Принципы влияния в теории Р. Чалдини. Принцип социального доказательства.
24. Принципы влияния в теории Р. Чалдини. Принцип авторитета.
25. Принципы влияния в теории Р. Чалдини. Принцип благорасположения.
26. Принципы влияния в теории Р. Чалдини. Принцип дефицита.

**8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена**  
Не предусмотрено.

**8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации**  
Не используются.

**8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля**  
Не используются.

**8.3.8. Интернет-тренажеры**  
Не используются.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
Модуль <b>Основы организационно-управленческой деятельности в профессии психолога</b>	Код модуля <b>1132781</b>
Образовательная программа <b>Клиническая психология</b>	Код ОП <b>37.05.01/01.02</b>
Направление подготовки <b>Клиническая психология</b>	Код направления и уровня подготовки – <b>37.05.01</b>
Уровень подготовки – <b>специалитет</b>	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: <b>№ 1181 от 12.09.16</b>

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1	Исмагилова Файруза Салихджановна	Доктор психологических наук, доцент	Профессор	Общей и социальной психологии	
2	Печеркина Анна Александровна	Кандидат психологических наук, доцент	Доцент	Клинической психологии и психофизиоло гии	

**Руководитель модуля**

Э.Л. Боднар

**Рекомендовано учебно-методическим советом института социальных и политических наук**

Председатель учебно-методического совета  
Протокол № 33.00-08/45 от 16 мая 2016 г.

Е. С. Черепанова

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

# 1.ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

## 1.1. Аннотация содержания дисциплины

### Цели дисциплины:

Подготовка выпускников к использованию в профессиональной деятельности умений и навыков психологического анализа профессиональной деятельности и на этой основе определения эффективных способов и приемов ее конструирования и оптимизации в контексте современной организации в условиях перехода от рыночной экономики к экономике знаний: освоение теорий, подходов и методов психологического анализа профессиональной деятельности; формирование системы современных знаний о профессионализме и профессиональном развитии; развитие представлений о роли и месте психолога в организации, развивающейся в изменяющихся условиях конкурентной среды; развитие установки на поиск и поддержание оптимального баланса между индивидуальной конкурентоспособностью профессионала и конкурентоспособностью изменяющейся организации.

Подготовка выпускников к организационно-управленческой деятельности в научно-исследовательских коллективах, в аналитических отделах, связанных с разработкой методологии и стратегии деятельности различных организаций.

## 1.2. Язык реализации программы – русский.

## 1.3. Планируемые результаты освоения дисциплины

Результатом освоения дисциплины является формирование у студента соответствующих профессионалам компетенций:

ПК-11 – способностью организовывать условия трудовой деятельности с учетом индивидуально-личностных возможностей работника с целью снижения риска последствий нервно-психического напряжения, стресса, предупреждения психосоматических заболеваний;
ПК-12 – способностью организовывать деятельность ведомственных психологических служб и их структурных подразделений, координировать взаимодействия с руководителями, персоналом различных организаций;
ПСК-1.11– способностью и готовностью к применению способов совершенствования системы саморегуляции и предотвращения синдрома профессионального выгорания консультанта и специалиста экстремального профиля

В результате освоения дисциплины «Психология профессиональной деятельности» студент должен:

**знать:** современные и классические психологические теории, и модели профессиональной деятельности; особенности применения методов в психологии профессиональной деятельности; структуру и требования организации к профессиональной деятельности и профессионального опыту работника;

**уметь:** ориентироваться в проблематике психологии профессиональной деятельности; анализировать психологические характеристики профессиональной деятельности, как предпосылкой достижения ее продуктивности и эффективности; определять эффективные способы и приемы конструирования и оптимизации профессиональной деятельности в контексте современной организации в условиях перехода от рыночной экономики к экономике знаний;

**владеть:** психологическим анализом профессиональной деятельности; навыками разработки индивидуального плана развития карьеры работника; оптимизации профессиональной деятельности в контексте современной организации в условиях перехода от рыночной экономики к экономике знаний.



#### 1.4. Объем дисциплины по очной форме обучения

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)		
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)*	5		
1.	Аудиторные занятия	34	34	34		
2.	Лекции	10	10	10		
3.	Практические занятия	24	24	24		
4.	Лабораторные работы	-	-	-		
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	56	5,1	56		
6.	Промежуточная аттестация	18	2,33	18/Э		
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	41,43	108		
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3	3	3		

#### 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
<b>P1</b>	<b>Раздел 1. Профессиональная деятельность и организационное поведение</b>	
<b>P1.T1</b>	<b>Тема 1. Профессиональная деятельность и организационное поведение. Структура профессиональной деятельности</b>	<p>Сравнительная характеристика психологии профессиональной деятельности и организационного поведения. Проблема организационного поведения как науки. Психология профессиональной деятельности как научно-практическое направление, в центре внимания которой а) трудовые и профессиональные взаимоотношения людей, б) индивидуальные особенности личности работника, в) характеристика профессиональной деятельности.</p> <p>Мотивационно-целевая структура профессиональной деятельности. Процессуальные и содержательные теории мотивации. Разработка системы мотивации. Структура мотивации. Проблема перевода осознаваемых мотивов (мотивов общественной значимости) на уровень смыслообразующих. Постановка целей. Требование SMART(Locke&amp;Latham, 1990). Что включает МВО (ManagementbyObjectives - Управление по целям). Операциональная структура профессиональной деятельности как средства, которые использует человек (трудовые действия, приемы профессионального мышления и т.д.) и те ресурсы, которые человек вкладывает (профессиональное сознание, профессиональные способности) для воплощения своих мотивов (А.К.Маркова). Принятие решений в профессиональной</p>

		деятельности. Подходы к принятию решений. Психологические проблемы принятия решений. Модель системных вопросов относительно проблем.
<b>P2</b>	<b>Раздел 2. Контроль и оценка в профессиональной деятельности</b>	
<b>P2.T1</b>	<b>Тема 1. Контроль и оценка в профессиональной деятельности</b>	Контроль в профессиональной деятельности. Виды контроля. Технология контроля. Вопросники по контролю. Нормативные основания для контроля. Ошибки контроля. Критерии выбора форм контроля руководителем. Оценка профессиональной деятельности. Критерии оценки выполненной работы. Технология оценки профессиональной деятельности другого работника. Оценка в организациях. Оценка и аттестация персонала. Цели оценки персонала. Содержание оценки: личностные качества; труд; результат труда. Методы оценки: методы выявления показателей; методы измерения показателей. Модель профессиональных компетенций. Обратная связь, виды и формы.
<b>P3</b>	<b>Раздел 3. Эффективные способы и приемы конструирования и оптимизации профессиональной деятельности</b>	
<b>P3.T1</b>	<b>Тема 1. Эффективные способы и приемы конструирования и оптимизации профессиональной деятельности</b>	Проблемы организации работы и управление качеством трудовой жизни. Оптимизация рабочего места и производственной среды. Оптимизация рабочего места как улучшение эргономических характеристик моторного и сенсорного рабочего пространства. Способы оптимизации рабочего места. Эргономические характеристики сенсорного пространства: визуальные, акустические и кинестетические связи между компонентами СЧТС. Эргономические характеристики рабочего пространства. Факторы производственной среды. «Эргономически некорректное» рабочее пространство. Планирование работы и условия труда. «Стандартные» методы улучшения организации труда. Оценка эффективности организации труда. Подходы к оценке социальной эффективности эргономических исследований и разработок. Исследование эффективности качества трудовой жизни работников в организации.

\* Дисциплина может содержать деление только на разделы, без указания тем

### 3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

#### 3.3. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины для очной формы обучения.

Объем модуля (зач.ед.): 9  
 Объем дисциплины (зач.ед.): 3

Раздел дисциплины		Аудиторные занятия (час.)					Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий																					
Код раздела, темы	Наименование раздела, темы	Всего по разделу, теме (час.)	Всего аудиторной работы (час.)	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего самостоятельной работы студентов (час.)	Подготовка к аудиторным занятиям (час.)					Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)							Подготовка к контрольным мероприятиям текущей аттестации (колич.)			Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (час.)	Подготовка в рамках дисциплины к промежуточной аттестации по модулю (час.)				
								Всего (час.)	Лекция	Практ., семинар, занятие	Лабораторное занятие	И/л семинар, семинар-конференция, коллоквиум (магистратура)	Всего (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа*	Реферат, эссе, творч. работа*	Проектная работа*	Расчетная работа, разработка программного продукта*	Расчетно-графическая работа*	Домашняя работа на иностр. языке*	Перевод инояз. литературы*	Курсовая работа*			Курсовой проект*	Всего (час.)	Контрольная работа*	Коллоквиум*
P1	Профессиональная деятельность и организационное поведение. Структура профессиональной деятельности	29	11	3	8	0	18	12	6	6	0	0	6	1														
P2	Контроль и оценка в профессиональной деятельности	27	11	3	8	0	16	14	6	8	0	0	0	0									2	1				
P3	Эффективные способы и приемы конструирования и оптимизации профессиональной деятельности	34	12	4	8	0	22	16	8	8	0	0	6	1														
	<b>Всего (час.)</b> , без учета промежуточной аттестации:	<b>90</b>	<b>34</b>	10	24		<b>56</b>	<b>42</b>	<b>20</b>	<b>22</b>			<b>12</b>	<b>12</b>									<b>2</b>	<b>2</b>				
	<b>Всего по дисциплине (час.):</b>	<b>108</b>	<b>34</b>				<b>74</b>	В т.ч. промежуточная аттестация																	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

\*Суммарный объем в часах на мероприятие указывается в строке «Всего (час.) без учета промежуточной аттестации»

## 4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 4.1. Лабораторные работы

Не предусмотрено.

### 4.2. Практические занятия

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1	1	Разработка системы мотивации	2
	2	Ролевой профиль и сбалансированное рабочее место	3
	3	Принятие решений в профессиональной деятельности	3
P2	4	Технология оценки профессиональной деятельности другого работника	2
	5	Оценка личностных качеств работника	3
	6	Оценка деятельности работника	3
P3	7	Качество трудовой жизни работников в организации	2
	8	Эргономика рабочего пространства	3
	9	Оценка эффективности организации труда	3

**Всего:** 24

### 4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

#### 4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

*Домашняя работа 1.*

Проанализировать представленную ниже ситуацию «Сначала гордость, потом собственность» из книги Дж.Стэка «Алхимия прибыли»; начертить структуру системы мотивации, представленной в ситуации; дать оценку сильным и слабым сторонам данной системы мотивации.

#### **Ситуация для анализа**

#### **Сначала гордость, потом собственность**

*Из книги Дж.Стэка «Алхимия прибыли»*

Чтобы люди чувствовали себя победителями, они должны гордиться собой и своим делом. Без этого в равной степени немислимы ни победа, ни чувство хозяина. Нельзя не гордиться тем, что любишь.. Человек должен испытывать удовольствие и удовлетворение от того, что он делает. Если вам все безразлично, вы ни за что не станете делать то, что необходимо для победы. Вам не захочется стать настоящим хозяином. Поэтому самое главное — гордость. Сложность в том, что многим это чувство незнакомо. В школе ведь не учат болеть за свою работу. Как по-вашему, можно насильно заставить человека переживать за свою работу? Тут требуется целая система подготовки. Мало того, если люди не гордятся своей компанией, им никогда не захочется стать ее владельцами, нести за нее ответственность. Совершенно очевидно: тому, у кого нет чувства гордости, кто не ощущал себя хозяином, наша Игра не нужна.

Когда я начал работать в Спрингфилде, в «Реньюсентер», то потратил на воспитание в людях чувства гордости не менее двух лет. Мы использовали для этого очень простые методы например, день открытых дверей. Несколько раньше, в Мэлроуз-Парке, мы уже проводили такое мероприятие. Успех был ошеломляющий. Мы провели его во время выходных, использовав служебную площадку для парковки. Мы привезли туда тракторы, а рабочие пригласили своих домочадцев посмотреть на их работу. Престиж компании значительно укрепился. А люди почувствовали собственную значимость. И я решил

испробовать этот метод в «Реньюсентер». Я хотел, чтобы рабочие стали гордиться своей работой и принялись за нее с новыми силами. Мне представлялось, как сын, с уважением глядя на отца, скажет: «Ой, пап, ты правда все это делаешь сам, своими руками? Ты сварщик, да, пап? Как здорово!»

При подготовке ко дню открытых дверей мы раздали рабочим ведра с краской и предоставили им полную свободу разрисовать свои рабочие места по собственному вкусу. На стенах появились шуточные лозунги. В этом многим ребятам помогали их жены, потому что фантазии у них гораздо больше. Мы развесили американские флаги, разные воззвания, в общем, все, что только могли придумать. В некоторых цехах появились надписи типа: «Наши машины — лучше новых». Все символы и знаки отличались невероятной пестротой. Выглядело это ужасно, но ведь рабочие придумали все сами! И работали с удовольствием. Когда они привели свои семьи, то смогли сказать: «Вот, смотрите, где я работаю. Ведь здорово?»

Мы надеялись и на то, что теперь легче будет поддерживать порядок в цехах. Ведь это так важно не только из соображений охраны труда, но и для повышения эффективности производства. Мы решили, что людям наверняка захочется поддерживать чистоту, если они сами будут приводить в порядок помещения. Но оказалось, что существует еще более надежный путь достижения этой цели: экскурсии на завод. Перед посторонними людьми рабочим особенно неудобно за грязь и беспорядок в цехах. Они гордились своей работой. Мы использовали все мыслимые рычаги, чтобы воспитать это чувство. Мы организовали соревнования на лучшего рыбака и бейсбольные турниры. Мы приняли участие и в благотворительном чемпионате по бросанию мороженой рыбы на длинные дистанции, организованном местным радио. Участникам выдавали по мороженой рыбе, которую надо было как можно дальше бросить. И, разумеется, победил кто-то из нас.

Мы использовали любой случай посоревноваться. Мы участвовали в эстафетах. По крайней мере раз в месяц у нас проводились массовые мероприятия. Нам хотелось, чтобы люди почаще появлялись в одежде наших фирменных цветов. Особое внимание уделялось шапочкам, кепкам, курткам. Они служили призами во многих наших соревнованиях. Постоянно проводился конкурс на самое чистое рабочее место. Или вот, например, конкурс по трудовой дисциплине. Победителя ждал праздничный обед. Тот, кто за определенный период времени отработал наибольшее количество часов, получал сувенирную тарелку. Победитель вместе с семьей приглашался в ресторан. Обычно я сам их сопровождал. Если бы вы только знали, сколько раз я устраивал подобные праздничные вечера за те два года! А ведь мы еще праздновали Рождество, и, конечно же, с подарками. Мы всегда пытались удивить наших сотрудников. Один раз подарили им на Рождество индеек, другой — головки сыра. Все это нужно было главным образом для того, чтобы люди гордились своей компанией. Мы до сих пор продолжаем работать в этом направлении, но теперь больше делаем упор на систему премиальных, планы ЭСОП, еженедельные собрания служащих, а также на нашу Игру с цифрами. Дошло до того, что сотрудники серьезно заинтересовались бухгалтерией, и это значительно расширило наши возможности. Как видите, изменились методы, а не цели. Начинать же надо с самого простого. Действительно, что может быть проще ведерка с краской и кисточки?

### *Домашняя работа 2.*

Проанализировать ситуацию «Как помочь Петровичу» и письменно ответить на следующие вопросы:

1. Почему рабочие не хотят работать на конвейере?
2. Что изменилось за 20 лет, прошедших с начала выпуска насосов?
3. Почему заработная плата не стала мотивирующим фактором? Почему у рабочих низка мотивация?
4. Что бы Вы посоветовали Петровичу, окажись на месте Б. Швецова?

5. Представьте себе, что Петрович заключил с Б. Швецовым контракт на проведение работы по реорганизации своего цеха, который направил Вас к нему в цех для разработки плана реорганизации. Какие предложения Вы дали бы Петровичу?

6. Представьте себе, что Вас попросил проконсультировать директор завода, что посоветовали бы Вы ему? Какой план Вы предложили бы дирекции завода?

### **Ситуация для анализа Как помочь Петровичу?**

Вячеслав Петрович Демин проработал на оборонном заводе 30 лет. Начинал учеником токаря, потом — армия. Окончил заочно техникум, затем осилил и ВУЗ, благо филиал был при заводе. Стал мастером токарного участка. Когда началась конверсия и большая часть руководителей стала уходить с завода, его назначили начальником цеха по производству водяных насосов. Насосы эти производили уже лет 20 по программе производства товаров народного потребления. Когда он стал начальником цеха, его направили повышать свою квалификацию. Он окончил курсы менеджмента. Ему не составило большого труда подготовиться и сдать экзамен, помогла старая закалка студента-заочника.

В отличие от другой продукции, водяные насосы имели устойчивый спрос благодаря приемлемой цене и наличию большого числа старых заказчиков. Однако положение Петровича (так привыкли его звать на заводе) не было безоблачным. Год назад его вызвал директор и здорово отчитал за перебои в производстве, а главное — за нарушение сроков поставок.

— Зачем я посылал тебя на курсы менеджмента? — сказал он. — если ты не можешь наладить работу цеха? Твой цех для нас как палочка-выручалочка, с его продукции мы имеем большую часть поступающих вовремя наличных денег.

Хотя Петрович был не из тех, кто любит возражать начальству, он нашелся, что сказать директору.

Конечно, — ответил он — мы приносим деньги, а получают их другие. Думаете, рабочие не знают, что нашу продукцию покупают? Почему же нам Вы задерживаете зарплату, так же как тем, кто выполняет бюджетные заказы? Давайте будем платить моим рабочим вовремя, тогда у нас не будет 200% текучести кадров. Что я могу сделать с пэтэушниками, которые приходят работать и через три месяца линяют в коммерческие палатки? Как я могу мотивировать рабочих согласно теории управления в таких условиях?

Ну, хорошо — сказал директор, — наверное, ты прав. Я распорядюсь, чтобы вам платили вовремя, но из ваших же заработанных. Набирай квалифицированных рабочих, наладь работу по графику поставок, повысь производительность цеха в два раза и готовься к расширению номенклатуры насосов. Я нашел еще несколько перспективных заказчиков, в том числе для поставок за границу. Но нужно будет освоить производство нескольких новых моделей. Эти модели будут более производительны, в два раза легче по весу, менее металлоемки и производиться из современных сплавов.

Петрович был рад, что так легко избежал грозы. Он всегда боялся начальства. Окрыленный неожиданным успехом, он вспомнил курсы менеджмента и решил, что действительно не зря потратил время. Петрович подумал, что надо закрепить этот успех и решил, что нужно разработать программу изменений в цехе для подготовки к производству новых моделей. Он провел встречу с главным инженером и главным технологом завода, которые в целом поддержали его мысли. Однако дальше разговоров дело не пошло. Как водится, текучка заела.

Прошел год. Однако к удивлению Петровича, несмотря на своевременную выплату заработной платы, текучесть кадров не уменьшилась. Из-за этого происходили постоянные срывы поставок, было много брака и много рекламаций. Решение текущих оперативных проблем, постоянное затыкание дыр, как-то отодвинули в его сознании тот разговор с директором. Да и директор не напоминал.

Но, получив годовой отчет к директорскому совещанию и увидев, что показатели его цеха не улучшились по сравнению с прошлым годом, Петрович был неприятно поражен. Он понял, что, если на совещании он не предложит не только объяснение, но и убедительный план улучшения дел, быть беде. После первого испуга он нашел в себе силы взять свои записи и учебные пособия по менеджменту и попытался проанализировать ситуацию.

Больше всего было проблем на сборочном участке. Затем, обратившись к учебникам, Петрович остановился на подходе Хакмена и Олдхема. Несколько раз прочитав теорию, он решил исследовать условия работы. Если уж зарплата не удерживает рабочих, а в его цехе она была даже выше средней по заводу, то может быть все дело в условиях труда, решил он. Действительно, работа несколько монотонна, все операции не требуют особой квалификации, но рабочие имеют возможность каждые 4 часа менять рабочее место (это не относится к контролю и покраске). Не всем это нравится, некоторые рабочие предпочитают работать на одном месте. Конечно, цех задымленный и очень шумный, но уж тут ничего не поделаешь. Они же знают, на что идут. К тому же каждому выдаются шумозащитные наушники, а дым отсасывается вентиляторами. Рабочие места находятся на расстоянии 5 метров друг от друга так, что они не мешают друг другу.

Источники дыма — сварочные аппараты, а шум идет от штамповочных прессов. Источниками шума являются также разнообразные вспомогательные станки — сверлильные, для разрезания стальных прутьев. Много шума и от механизмов транспортировки подвешенного конвейера.

У конвейера определен недостаток. Рабочие не имеют возможности регулировать скорость его движения. Когда кто-нибудь не успевает закончить свою операцию, он бежит к общему рубильнику и останавливает конвейер. Такая остановка часто приводит к конфликтам и к сериям остановок, так как рабочие во время остановки оставляют рабочие места и идут на перекур.

Конвейер включается в начале смены в строго отведенное время, до обеда рабочие имеют два перерыва по 10 минут, а после обеда один перерыв 15 минут и два перерыва по 5 минут. Опоздавающим может быть вынесен выговор или снижены ежемесячная и квартальная премии, однако в последние 2-3 года мастера практически не применяют наказания. Заработная плата начисляется исходя из почасовых ставок, к которым добавляется ежемесячная и ежеквартальная премии которые зависят от результатов работы всей сборочной бригады. Попытки стимулировать ростом заработной платы ни к чему не привели, хотя сегодня рабочий, не прогулявший ни дня, получает ненамного меньше, чем работающие на конвейере, хотя и зарабатывают в среднем на 20-30% меньше, тем не менее, не стремятся работать на конвейере и с большими уговорами встают на замену заболевших или прогульщиков. К тому же недавно один за другим ушли и два мастера-бригадира, имевших специальное образование, и теперь бригады возглавляют старые рабочие, хотя и опытные, но не умеющие поддерживать дисциплину.

Вспомнив все это и разложив на своем столе схемы и учебники, Петрович задумался. Ему и раньше было трудно уловить связь между практикой и теорией. А главная трудность состояла в том, чтобы учебный материал, такой простой и понятный, перенести на реальную жизнь, такую сложную и необъяснимую. Тут он вспомнил о своем однокашнике по курсам школы бизнеса Борисе Швецове, с которым недавно совершенно случайно столкнулся на улице. Оказывается, тот основал свою консалтинговую фирму и занимается совершенствованием управления предприятий. Вот кто мне нужен, решил он, завтра же звоню ему.

#### **4.3.2. Примерный перечень тем графических работ**

Не предусмотрено.

#### **4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)**

Не предусмотрено.

#### **4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов**

Не предусмотрено.

**4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)**

Не предусмотрено.

**4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ**

Не предусмотрено.

**4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ) [список]**

Не предусмотрено.

**4.3.8. Перечень примерных тем контрольных работ**

Пути оптимизации профессиональной деятельности

**4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов**

Не предусмотрено.

**5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ\***

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения					Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение						
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
<b>Р1</b>		*	*	*								
<b>Р2</b>		*		*	*							
<b>Р3</b>		*		*	*							

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)**

**7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)**

**8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)**

**9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**9.1.Рекомендуемая литература**

**9.1.1.Основная литература**

1. Манухина С. Ю. Психология труда : Хрестоматия: учебно-методический комплекс. М.: Евразийский открытый институт, 2011



2. Методы психологического обеспечения профессиональной деятельности и технологии развития ментальных ресурсов человека. М.: Институт психологии РАН, 2014
3. Психология экстремальных профессий : материалы Всероссийской научно-практической конференции (г. Архангельск, 18–19 декабря 2014 г.): сборник статей. Архангельск: САФУ, 2015
4. Психофизиология профессиональной деятельности: учебник и практикум для прикладного бакалавриата. М.: Директ-Медиа, 2015

### 9.1.2.Дополнительная литература

1. Д. А. Ошанин и современная психология: к 100-летию со дня рождения Д. А. Ошанина / под общ.ред. В. И. Панова и Н. Л. Мориной. М., 2008.
2. Джик Т.Д., Управление изменениями / Коэн Аллен Р. (ред.) Курс МВА по менеджменту. М.:Альпина Бизнес Букс, 2004.- с.435-480.
3. ДжорджДж.М., Джоунс Г.Р., Организационное поведение: Основы управления. М.: ЮНИТИ-Дана, 2003. 464 с.
4. Ильин Е.П. Дифференциальная [психология профессиональной деятельности](#)
5. Исмагилова Ф. Опыт в нагрузку //HarvardBusinessReview Россия, 2010, март, с.75-81.
6. Исмагилова Ф. Стереотипы мышления менеджера //HarvardBusinessReview Россия, январь-февраль, 2008. с. 52-62.
7. Исмагилова Ф.С. , Миролюбова Г.С. От управления профессиональным опытом работника к управлению опытом организации // V Съезд Общероссийской общественной организации «Российское психологическое общество». Москва, 14–18 февраля 2012 года. Научные материалы. Том II. М., 2012, с.105.
8. Исмагилова Ф.С. Анализ инструментов выбора управленческих решений руководителями российских компаний. С.31-48 // Психологический вестник Уральского государственного университета. Вып.7./Мин-во образования РФ; Урал.гос. ун-т им. А.М. Горького и др. – Екатеринбург: Изд-во Урал.гос. ун-та, 2009.с.31-48.
9. Исмагилова Ф.С. Критериальное обеспечение деятельности руководителя: предшествующий опыт и последствия для эффективной работы // V Съезд Общероссийской общественной организации «Российское психологическое общество». Москва, 14–18 февраля 2012 года. Научные материалы. Том II. М., 2012, с.150
10. Исмагилова Ф.С. Мифы российской психологии труда // Национальный психологический журнал, 2011, №1, с. 55-61.
11. Исмагилова Ф.С. Теоретическое исследование подходов к изучению профессионального опыта в зарубежной психологии// Известия Уральского государственного университета, 4(95), 2011.с.188-203.
12. Исмагилова Ф.С., Миролюбова Г.С. Психологические аспекты выбора инновационной стратегии на уральских производственных предприятиях. С.3-21 //Психологический вестник Уральского государственного университета.Вып.7./Мин-во образования РФ; Урал.гос. ун-т им. А.М. Горького и др. – Екатеринбург: Изд-во Урал.гос. ун-та, 2009.с.3-20.
13. Исмагилова Ф.С., Миролюбова Г.С. Психологические аспекты профессионального развития персонала организации в условиях реализации инновационной стратегии //Национальный психологический журнал, №2, 2011. (сдано в печать)
14. Исмагилова Ф.С., Миролюбова Г.С. Управление профессиональным развитием персонала организации в условиях реализации инновационной стратегии // Шумпетеровские чтения, Пермь, 2011. с.273-278.
15. Коллинз Дж. От хорошего к великому. Спб: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2002. – 303 с.
16. Красникова Е.А. Этика и психология профессиональной деятельности Издательство: ФОРУМ, 2003. 208 с.
17. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. М.: Новости, 2003.511с.

18. Лигинчук Г.Г. Психология профессиональной деятельности. Учебный курс (учебно-методический комплекс). Московский институт экономики, менеджмента и права. © Центр дистанционных образовательных технологий МИЭМП, 2010
19. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред.: [Г.С.Никифоров](#), [М.А.Дмитриева](#), [В.М.Снетков](#). М.: Речь, 2003, 448с.
20. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности. М.: 2004. 224 с
21. Сорочан В.В. Психология профессиональной деятельности: Конспект лекций. - М.: МИЭМП, 2005. - 70 с.
22. Холл Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты. СПб.: Питер, 2001. 512 с.
23. Ismagilova, F., The Importance of Professional Experience to Organizational Development: Matching the Opinions of 35 y.o. Professionals with the Opinions of 55 y.o. Professionals in Organization, Decent Work and Beyond: W&O Psychologists' contribution to society - 15th Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology, 25-28 May 2011, Maastricht, Netherlands, Abstracts, [www.eawop2011.org/program.htm](http://www.eawop2011.org/program.htm).
24. Luthans, F., Organizational Behavior | Fred Luthans. – 9 ed. International Edition. LibraryOf Congress Cataloging-in-Publication Data, 2002. 644 p.
25. N.Chmiel (ed.), An introduction to work and organizational psychology: a Europe perspective. Blackwell Publishing Ltd, 2009.

## **9.2.Методические разработки**

Психология профессиональной деятельности: Лекции "в помощь преподавателю" / Под общ.ред. А.А. Деркача - М.: Изд-во РАГС, 2004. -342с

## **9.3.Программное обеспечение**

[www.ht.ru](http://www.ht.ru) блоги экспертов – блоги: Носковой О.Г., Бендюкова М.А., Исмагиловой Ф.С.

## **9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

[www.12manage.com](http://www.12manage.com)

## **9.5.Электронные образовательные ресурсы**

Не используются.

## **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием**

Проведение лекций должно быть обеспечено аудиторией в соответствии с охраной и безопасностью труда.

Проведение практических занятий требует наличия ноутбука с соответствующим программным обеспечением, проектора, наборов стимульного материала

## 6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 1

6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине «Психология профессиональной деятельности»

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,4</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещение лекций (9,5)</i>	<i>V, 1-17</i>	<i>25</i>
<i>Работа с конспектами лекций</i>	<i>V, 8</i>	<i>35</i>
<i>Контрольная работа</i>	<i>V, 16</i>	<i>40</i>
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,4</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,6</b>		
<b>2. Практические занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических занятий – 0,6</b>		
<b>Текущая аттестация на практических занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещение практических занятий (9,5)</i>	<i>V, 1-17</i>	<i>20</i>
<i>Работа на практических занятиях</i>	<i>V, 1-17</i>	<i>20</i>
<i>Домашняя работа 1 Анализ ситуации «Сначала гордость, потом собственность»</i>	<i>V, 6</i>	<i>30</i>
<i>Домашняя работа 2 Анализ ситуации «Как помочь Петровичу»</i>	<i>V, 16</i>	<i>30</i>
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим занятиям – не предусмотрена</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрены</b>		

6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы – не предусмотрена

6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины

<b>Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина</b>	<b>Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре</b>
<i>Семестр V</i>	<i>1</i>

## **7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте ФЭПО <http://fepo.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте Интернет-тренажеры <http://training.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на портале СМУДС УрФУ.

В связи с отсутствием Дисциплины и ее аналогов, по которым возможно тестирование, на сайтах ФЭПО, Интернет-тренажеры и портале СМУДС УрФУ, тестирование в рамках НТК не проводится.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3**  
**к рабочей программе дисциплины**

**8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС**

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

<b>Компоненты компетенций</b>	<b>Признаки уровня освоения компонентов компетенций</b>		
	<b>пороговый</b>	<b>повышенный</b>	<b>высокий</b>
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

## **8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

### **8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

#### **8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**

Не предусмотрено.

#### **8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий**

Не предусмотрено.

#### **8.3.3. Примерные контрольные кейсы**

Не предусмотрено.

#### **8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета**

Не предусмотрено.

#### **8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена**

1. Сравнительная характеристика психологии профессиональной деятельности и организационного поведения. Проблема организационного поведения как науки.
2. Краткий исторический очерк организационного поведения как науки. И.М. Сеченов, И.П. Павлов, В.М. Бехтерев; Э. Торндайк, Д. Уотсон, А. Вейс, У. Хантер, К. Лешли, Б. Скиннер.
3. Наиболее заметные изменения ориентации работников на ценности труда и профессии.
4. Профессиональная и трудовая виды деятельности.
5. Деятельностный подход в психологии.
6. Связи психологии профессиональной деятельности с другими отраслями психологии.
7. Структура профессиональной деятельности.
8. Мотивы профессиональной деятельности.
9. Постановка целей. Цели и направления. Проблемы постановки целей избегания. Что включает МВО (ManagementbyObjectives - Управление по целям)?
10. Операциональная структура профессиональной деятельности: Планирование в профессиональной деятельности. Ресурсы и виды планирования. Современные инструменты стратегического планирования.
11. Операциональная структура профессиональной деятельности: Принятие решений в профессиональной деятельности. Подходы к принятию решений. Психологические проблемы принятия решений.
12. Операциональная структура профессиональной деятельности: контроль в профессиональной деятельности. Виды контроля. Технология контроля. Нормативные основания для контроля. Ошибки контроля.
13. Операциональная структура профессиональной деятельности: Оценка в профессиональной деятельности. Критерии оценки выполненной работы. Технология оценки профессиональной деятельности другого работника.
14. Оценка в организациях. Оценка и аттестация персонала в организациях. Цели оценки персонала. Содержание и методы оценки. Модель профессиональных компетенций.
15. Обратная связь, виды и формы.
16. Процессуальные и содержательные теории мотивации: двухфакторная система мотивации Ф. Герцберга; пирамида потребностей А.Г. Маслоу; теория ожиданий Виктора Х. Врума; модель справедливого вознаграждения Адамса; теория деятельности А.Н. Леонтьева.
17. Разработка системы мотивации. Структура мотивации. Проблема перевода осознаваемых мотивов (мотивов общественной значимости) на уровень смыслообразующих.

18. Общий обзор существующих систем вознаграждения. Критерии оценки эффективности системы мотивации.
19. Психологические средства профессиональной деятельности/труда. Приемы профессионального мышления. Технологии.
20. Индивидуальный стиль деятельности.
21. Психологические ресурсы профессиональной деятельности/труда.
22. Задача и функция. Подходы к описанию функций. Ролевой профиль.
23. Сбалансированное рабочее место.
24. Показатели труда. Современные технологии организации работы.
25. Проблемы организации работы и управление качеством трудовой жизни. Оптимизация рабочего места и производственной среды.
26. Эргономические характеристики сенсорного пространства. Факторы производственной среды. «Эргономически некорректное» рабочее пространство.
27. Планирование работы и условия труда. «Стандартные» методы улучшения организации труда. Оценка эффективности организации труда
28. Подходы к оценке социальной эффективности эргономических исследований и разработок. Исследование эффективности качества трудовой жизни работников в организации.
29. Исследования профессионального опыта в психологии: Е.А.Климов; Ю.К.Стрелков; В.Толочек; Н.В.Самоукина.
30. Сравнение профессионального опыта и других профессиональных характеристик.
31. Психологическая структура и содержание профессионального опыта
32. Основные функции профессионального опыта: репрезентация, презентация, интеграция, мотивация.

#### **8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной**

Не используются.

#### **8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля**

Не используются.

#### **8.3.8. Интернет-тренажеры**

Не используются.