

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе,  
качеству образования, первый  
проректор  
Хагуров А.  
подпись  
« 27 » мая 2022 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
Б1.О.11 «ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ  
ПСИХОЛОГИЯ»**

Направление подготовки	37.03.02 Конфликтология
Направленность (профиль)	Общий профиль
Форма обучения	очно-заочная
Квалификация	бакалавр

Краснодар 2022

Рабочая программа дисциплины Б1.О.11 «Психология управления и организационная психология» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология.

Программу составил(и):

И.С. Бубнова, канд.психол.наук, доцент  
И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание



подпись

Рабочая программа дисциплины Б1.О.11 «Психология управления и организационная психология» утверждена на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления (выпускающей) протокол № 11, от «19» мая 2022 г.

Заведующий кафедрой Педанова Е.Ю.  
фамилия, инициалы



подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 7, от «23» мая 2022 г.

Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.  
фамилия, инициалы



подпись

Рецензенты:

Верстова М.В., кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры социальной работы, психологии и педагогики высшего образования КубГУ.

Сухих Е.С., кандидат психологических наук, научный консультант ЛЦ РОАП «Юнгианская Лаборатория».

## **1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)**

**1.1 Цель освоения дисциплины** - формирование у студентов системы представлений о феноменологии, закономерностях и механизмах психической регуляции поведения людей при их включении в различные типы организационно-управленческих систем и отношений, а также о психологических характеристиках этих систем и отношений, значимых в аспекте конфликтного и мирного взаимодействия индивидов и групп.

### **1.2 Задачи дисциплины**

1. Формирование у студентов понятия об организационной психологии как науке и области практической деятельности, её месте в системе современного научного социогуманитарного знания о конфликте и мире.

2. Рассмотрение основных понятий, методологических и методических принципов организационной психологии как инструментов организации профессионального мышления при решении проблем профилактики и разрешения конфликтов в организационной жизнедеятельности.

3. Систематическое изложение представлений о закономерностях и механизмах психической регуляции поведения людей при их включении в различные типы организационно-управленческих систем и отношений, а также о психологических характеристиках этих систем и отношений в аспекте конфликтности.

4. Содействие студентам в формировании способности и готовности к принятию и реализации психологически релевантных решений проблем организационного функционирования и развития в аспекте минимизации конфликтного потенциала организации, управленческой деятельности и управленческого взаимодействия.

5. Содействие студентам в формировании способности и готовности к диагностике и управлению конфликтами на всех уровнях организационного функционирования и развития.

6. Обучение навыкам работы с научной литературой по организационной психологии и смежной проблематике, её анализу и реферированию. Повышение уровня коммуникативной компетентности, умения вести публичную полемику, обосновывать и доказательно утверждать собственную точку зрения по основным проблемам организационной психологии, выстраивать адекватную ролевую профессиональную позицию при взаимодействии с различными категориями партнеров (заказчики, клиенты, посредники, коллеги и др.).

### **1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Психология управления и организационная психология» относится к базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Входные знания, умения и компетенции, необходимые для изучения учебной дисциплины «Психология управления и организационная психология» формируются в процессе изучения учебных дисциплин «Философия», «Правоведение», «Экономика», «Социальная психология», «Психология личности», «Психология развития», «История конфликтологии», «Общая психология», «Психология конфликта» и др.

Дисциплина «Психология управления и организационная психология» изучается параллельно с дисциплинами «Эффективные коммуникации и переговоры», «Политическая психология», «Этноконфликтология и психология межэтнических отношений», «Личность в экстремальных и стрессовых ситуациях», «Психология социального познания».

Приобретенные в результате изучения дисциплины «Психология управления и организационная психология» знания, умения и компетенции являются предшествующими для дисциплин «Теория и практика формирования конфликтологической компетентности», «Экономическая психология», «Культурология и кросс-культурные конфликты»,

прохождения преддипломной практики, подготовки и написания выпускной квалификационной работы.

#### 1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
ИУК-3.1 Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации.	Знает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде
	Умеет осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде с опорой на нормы и установленные правила поведения в организации.
	Владеет навыками установления межличностной и групповой коммуникации в команде
ИУК-3.2 Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу	Знает методы командного взаимодействия и организации командной работы
	Умеет планировать последовательность шагов для достижения заданного результата
	Владеет навыками осуществления обмена информацией с другими членами команды, осуществляет презентацию результатов работы команды
ОПК-7 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры	
ИОПК 7.2 Понимает и выполняет требования организационной политики при реализации своих профессиональных функций	Знает профессиональные функции психолога в организациях разного типа, организационные политики и процедуры профессиональной деятельности.
	Умеет выполнять профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры
	Демонстрирует навыки выполнения профессиональных функций психолога в организациях разного типа, соблюдая организационные политики и процедуры профессиональной деятельности.

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

## 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице:

Виды работ	Всего часов	Форма обучения			
		очная		очно-заочная	заочная
		X семестр (часы)	X семестр (часы)	X семестр (часы)	1 курс (часы)
<b>Контактная работа, в том числе:</b>	<b>54,2</b>				<b>54,2</b>
<b>Аудиторные занятия (всего):</b>	<b>50</b>				<b>50</b>

занятия лекционного типа	16				16
лабораторные занятия	-				-
практические занятия	-				-
семинарские занятия	34				34
<b>Иная контактная работа:</b>	-				-
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4				4
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				0,2
<b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>	<b>53,8</b>				<b>53,8</b>
Реферат/эссе (подготовка)	8,8				8,8
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)	37				37
Подготовка к текущему контролю	8				8
<b>Контроль:</b>					
Подготовка к экзамену					
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>час.</b>	<b>108</b>			
	<b>в том числе контактная работа</b>	<b>54,2</b>			
	<b>зач. ед</b>	<b>3</b>			

## 2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины. Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 6 семестре (очно-заочная форма обучения)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Введение в проблематику психологии управления и организационной психологии	10	3	7	-	10
2.	Психологическое содержание и структура управления	10	3	7	-	10
3.	Психология субъекта управленческой деятельности	10	3	7	-	10
4.	Профессиональные вредности и психологические сложности деятельности руководителя	10	3	7	-	10,8
5.	Организация с точки зрения психологии. Организационный контекст управления, трудовой деятельности и жизни личности	10	4	6	-	13
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	50	16	34	0	53,8
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	4				
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
	Подготовка к текущему контролю					
	Общая трудоемкость по дисциплине	108				

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

## 2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

### 2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1.	Введение организационную психологии. Организационная психология и управление конфликтами	Организационная психология как отрасль психологической науки и область практической деятельности.	<i>Контрольные вопросы</i>
2.	Организация с точки зрения психологии. Конфликтогенный потенциал организации	Организация как объект и субъект управления. Конфликтогенный потенциал организации. Философия и идеология, структура, технология как составляющие организации. Психология организационной культуры и организационного развития.	<i>Контрольные вопросы</i>
3.	Организационные феномены и процессы в аспекте мира и конфликта	Власть как организационный феномен. Стиль руководства. Руководитель и группа: психологические аспекты взаимодействия.	<i>Контрольные вопросы</i>
4.	Управление организации: психология конфликтология взаимодействия субъекта и объекта управления	Основные и связующие управленческие функции: психологическое содержание. Стресс, манипуляции и силовое давление как сопутствующие факторы деятельности руководителя. Конфликты в управленческой деятельности.	<i>Контрольные вопросы</i>

### 2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия/ лабораторные работы)

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий/работ	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Введение организационную психологии. Организационная психология и управление конфликтами	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Организационная психология: предмет, задачи и взаимодействие</li> <li>– Развитие организационной психологии. Принципы современного управления и тенденции организационных изменений в аспекте проблем мира и конфликта</li> </ul>	<p>Групповая дискуссия</p> <p>Предоставление рефлексивного мини-отчета</p> <p>Предоставление реконструктивного группового мини-эссе</p> <p>Контрольная работа</p>
2.	Организация с точки зрения психологии. Конфликтогенный потенциал организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Организация с точки зрения психологии. Конфликтогенный потенциал организации</li> <li>– Структура и технология как составляющие организации: психологические аспекты</li> <li>– Организационная культура и её психологическое содержание</li> </ul>	<p>Групповая дискуссия</p> <p>Анализ конкретных ситуаций</p> <p>Предоставление отчета о групповом исследовательском мини-проекте</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Организационная культура: основные концептуальные модели и представления</li> <li>– Организация как развивающаяся система: психология организационного развития</li> </ul>	Проверка конспектов Контрольная работа Тестирование
3.	Организационные феномены и процессы в аспекте мира и конфликта	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Власть как организационный феномен: психологическое содержание и вариативность</li> <li>– Индивидуальная управленческая концепция и стиль руководства</li> <li>– Личность, мышление, интеллект руководителя и эффективность управленческой деятельности</li> <li>– Группы и команды в организации</li> <li>– Руководитель и группа: психологические аспекты взаимодействия</li> </ul>	Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций Предоставление отчета о проведенном микроисследовании / разработанном микропроекте Проверка конспектов Контрольная работа Тестирование
4.	Управление организации: психология конфликтология взаимодействия субъекта и объекта управления	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Психологическое содержание основных функций управления: целеполагание, планирование, организация, мотивация, контроль</li> <li>– Психология принятия управленческих решений</li> <li>– Коммуникативная функция руководителя. Коммуникации в организациях</li> <li>– Конфликты в управленческой деятельности</li> <li>– Стресс, манипуляция и силовое давление как сопутствующие факторы деятельности руководителя</li> </ul>	Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций Предоставление отчета по групповому микропроекту Проверка конспектов Контрольная работа Тестирование

Защита лабораторной работы (ЛР), выполнение курсового проекта (КП), курсовой работы (КР), расчетно-графического задания (РГЗ), написание реферата (Р), эссе (Э), коллоквиум (К), тестирование (Т) и т.д.

При изучении дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

### 2.3.3 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые проекты/работы не предусмотрены

### 2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	Проработка теоретического материала	Методические указания по подготовке темы к семинару (доклада) Методические указания по разработке и написанию эссе// Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы, утвержденный на каф. социальной психологии и социологии управления

		26.04.2021, протокол №11.
2	Выполнение индивидуальных теоретических, аналитических заданий (подготовка сообщений, презентаций)	Методические указания по подготовке темы к семинару (доклада) Методические указания по разработке и написанию эссе// Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы, утвержденный на каф. социальной психологии и социологии управления, 26.04.2021, протокол №11.
3	Самообследование, самоанализ и проектирование элементов индивидуальных стратегий саморазвития	Методические указания по подготовке темы к семинару (доклада) Методические указания по разработке и написанию эссе// Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы, утвержденный на каф. социальной психологии и социологии управления, 26.04.2021, протокол №11.

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

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

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

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

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

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

### **3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)**

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (дискуссии, работа в малых группах, разбор конкретных ситуаций, проектирование элементов стратегии саморазвития, самоанализ личностных и временных ресурсов и др.) в сочетании с внеаудиторной работой.



Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

#### 4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Психология управления и организационная психология».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме контрольных вопросов, доклада-презентации по проблемным вопросам, групповой дискуссии, результатов самооценки и анализа ресурсов и **промежуточной аттестации** в форме *контрольного опроса*.

##### Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.  ИУК-3.1 Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации.	Знает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	Групповая дискуссия  Предоставление рефлексивного мини-отчета  Предоставление реконструктивного группового мини-эссе  Контрольная работа	Отчет. Эссе. Контрольная работа.  Доклад.
		Умеет осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде с опорой на нормы и установленные правила поведения в организации.		
		Владеет навыками установления межличностной и групповой коммуникации в команде		
	ИУК-3.2 Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу	Знает методы командного взаимодействия и организации командной работы		
		Умеет планировать последовательность шагов для достижения заданного результата		
		Владеет навыками осуществления обмена информацией с другими членами команды,		

		осуществляет презентацию результатов работы команды		
2	<p>ОПК-7 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры.</p> <p>ИОПК 7.2 Понимает и выполняет требования организационной политики при реализации своих профессиональных функций</p>	<p>Знает профессиональные функции психолога в организациях разного типа, организационные политики и процедуры профессиональной деятельности.</p> <p>Умеет выполнять профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</p> <p>Демонстрирует навыки выполнения профессиональных функций психолога в организациях разного типа, соблюдая организационные политики и процедуры профессиональной деятельности.</p>	<p>Групповая дискуссия</p> <p>Анализ конкретных ситуаций</p> <p>Предоставление отчета о групповом исследовательском мини-проекте</p> <p>Проверка конспектов</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Тестирование</p>	<p>Отчет.</p> <p>Конспект.</p> <p>Тест.</p> <p>Доклад.</p>

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

*Примерный перечень вопросов и заданий*

Раздел	Контрольные вопросы	Практические задания
<p>Введение в организационную психологию.</p> <p>Организационная психология и управление конфликтами</p>	<p>1. Организационная психология как наука и область практической деятельности. Вклад организационной психологии в решение проблем мирного и конфликтного взаимодействия в обществе.</p> <p>2. Уровни организационной реальности: психологическая характеристика. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>3. Психологическая сущность и конфликтогенный потенциал управления. Управление как перевод внешних воздействий во внутренний (субъективный) план активности человека.</p> <p>4. Психологическая сущность и конфликтогенный потенциал управления. Управление как «осуществление деятельности над другими деятельностями» (метадеятельность). Побудительные и ориентировочные компоненты в структуре управленческой деятельности: общая характеристика.</p>	<p>Групповая дискуссия</p> <p>Предоставление рефлексивного мини-отчета</p> <p>Предоставление реконструктивного группового мини-эссе</p> <p>Контрольная работа</p>

	<p>5. Психологическая сущность и конфликтогенный потенциал управления. Управление как «осуществление деятельности над другими деятельностями» (метадеятельность). Исполнительские и контрольные компоненты в структуре управленческой деятельности: общая характеристика.</p> <p>6. Управление как деятельность с латентной (неявной, скрытой) конфликтностью. Психологические противоречия в сфере управления.</p> <p>7. «Парадигма власти» и «парадигма социального партнерства и обмена»: сравнительный анализ. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>8. Структура управленческой деятельности (ориентировочная схема анализа управления). Связующие функции управления (базовые психические функции руководителя). Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>9. Представление об управленческом цикле как инварианте деятельности руководителя; основные элементы управленческого цикла. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>10. Объекты и субъекты управления.</p>	
--	---	--

<p>Организация с точки зрения психологии. Конфликтотенный потенциал организации</p>	<p>11. Понятие об индивидуальной управленческой концепции (ИУК): сущность, основные функции, особенности формирования и функционирования, средства реализации. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтотенного потенциала управленческих решений.</p> <p>12. Основные «дефекты» ИУК: избегание персональной ответственности; ориентация на привлечение «готовых» профессионалов; ориентация на поиск «единственно верного» («самого совершенного») стиля руководства; дефекты постановки целей деятельности. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтотенного потенциала управленческих решений.</p> <p>13. Основные «дефекты» ИУК: занятие оппортунистической позиции; неадекватное отношение к директивам; «смещение ролей»; попытки манипулирования. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтотенного потенциала управленческих решений.</p> <p>14. Становление науки управления. Основные школы в науке управления: вклад в решение проблем мирного и конфликтного взаимодействия в обществе.</p> <p>15. Становление науки управления. Общие подходы в теории управления: вклад в решение проблем мирного и конфликтного взаимодействия в обществе.</p> <p>16. «Экзистенциальная теория менеджмента» Дж.С. Одиорне: вклад в решение проблем мирного и конфликтного взаимодействия в обществе.</p> <p>17. Современное состояние науки управления: анализ в контексте проблем мирного и конфликтного взаимодействия в обществе.</p> <p>18. Организация как объект управления. Основные составляющие организации. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>19. Организация как объект управления. Цели организации. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>20. Формальная структура организации, её составляющие. Сложность-простота и степень формализации как характеристики организационной структуры. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p>	<p>Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций Предоставление отчета о групповом исследовательском мини-проекте Проверка конспектов Контрольная работа Тестирование</p>
---	---	--

	<p>21. Иерархические связи в организации. Централизация и децентрализация как принципы построения внутриорганизационных иерархических связей: достоинства и недостатки. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>22. Кооперативные связи в организации. Взаимодействие между структурными подразделениями. Основные способы оптимизации кооперативных связей. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>23. Организационная структура и её типология. Иерархические и адхократические структуры. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>24. Понятие о диапазоне управления (норме управляемости). Общепсихологический и интерактивный подходы к оптимизации диапазона управления руководителя. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>25. Понятие о диапазоне управления (норме управляемости). Факторы, влияющие на величину диапазона управления руководителя. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>26. Технология как компонент организации. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p>	
--	--	--

<p>Организационные феномены и процессы в аспекте мира и конфликта</p>	<p>27. Основные модели (формы) организации совместной деятельности в организации (по Л.И. Уманскому, Т.Ю. Базарову). Особенности <i>общения, сплоченности и социально-психологического климата</i> в условиях различных моделей организации совместной деятельности. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>28. Организационная культура: психологическая природа, механизмы возникновения и изменения. Возможные индикаторы и характеристики организационной культуры. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>29. Символический, когнитивный и систематический подходы к пониманию организационной культуры. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>30. Организационные парадигмы по Л. Константину. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>31. Организационная культура и её основные характеристики по Г. Хофстеде. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>32. Подход Э. Шейна к пониманию организационной культуры. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>33. Невротические (девиантные, акцентуированные) типы организационной культуры. Сравнительная эффективность уравновешенных и невротических организационных культур в «нормальных» и кризисных условиях социально-экономического развития. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>34. Организации как развивающиеся системы. Этапы развития организации. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций,</p>	<p>Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций Предоставление отчета о проведенном микроисследовании / разработанном микропроекте Проверка конспектов Контрольная работа Тестирование</p>
---	---	--

<p>Управление в организации: психология и конфликтология взаимодействия субъекта и объекта управления</p>	<p>осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>35. Социально-психологический климат (СПК) группы и организации: содержание, проявления, критерии оценки. Пути и способы создания СПК, способствующего оптимизации производственного процесса. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>36. Типология власти в организации. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>37. Проблема критериев оценки управленческой деятельности. Непсихологические и психологические критерии. Авторитет руководителя и его основные компоненты (аспекты). Виды псевдоавторитета. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p>	<p>Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций Предоставление отчета по групповому микропроекту Проверка конспектов Контрольная работа Тестирование</p>
<p>Введение в организационную психологию. Организационная психология и управление конфликтами</p>	<p>38. Целеполагание и планирование в деятельности руководителя. Признаки «хорошей цели». Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>39. Основные парадигмы контроля в сфере управления. Правила эффективной реализации руководителем контрольно-корректировочной функции. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>40. Персонал и его характеристики, оказывающие значимое влияние на эффективность деятельности организации. Основные функции руководителя в работе с персоналом. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>41. Основные ошибки руководителя при восприятии и оценке сотрудников; психологические механизмы возникновения этих ошибок. Основные типы установки руководителей на подчиненных (по Ф. Фидлеру). Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>42. Нововведения в организации. Основные дефекты инновационной деятельности руководителей. Проблема адекватной оценки</p>	<p>Групповая дискуссия Предоставление рефлексивного мини-отчета Предоставление реконструктивного группового мини-эссе Контрольная работа</p>

	<p>отношения сотрудников к нововведению на начальном этапе его внедрения. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтного потенциала управленческих решений.</p> <p>43. Нововведения в организации. «Психологические барьеры» при нововведениях и стратегии их преодоления. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтного потенциала управленческих решений.</p> <p>44. Интеллект и эффективность управленческой деятельности. «Правило Гизелли». Концепция «промежуточных факторов» Ф. Фидлера и А. Лейстера. Особенности управленческого интеллекта. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтного потенциала управленческих решений.</p> <p>45. Специфика мышления в деятельности руководителя.</p> <p>46. Проблема личностных детерминант эффективности управленческой деятельности (профессионально важные качества руководителя). Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтного потенциала управленческих решений.</p> <p>47. Стили лидерства (руководства). Особенности организации групповой жизнедеятельности лидерами (руководителями) авторитарного (директивного), демократического (коллегиального) и либерального (попустительствующего) типов.</p> <p>48. «Решетка менеджмента» (по Р. Блейку и Д. Моутон). «Ориентация на задачу» и «ориентация на отношения» как стили руководства (лидерства).</p> <p>49. Проблема ситуативной адаптации стиля руководства. Вероятностная модель эффективности руководства Ф. Фидлера. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтного потенциала управленческих решений.</p> <p>50. Типология стилей лидерства (руководства) по П. Херси и К. Бланшару. Их связь с этапами «организационного развития» сотрудников. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтного потенциала управленческих решений.</p> <p>51. Кооперативный, партисипативный и тренерский (коучинг) стили управления: общая характеристика и условия применения. Данное представление как ориентировочная основа</p>	
--	---	--



	<p>анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтного потенциала управленческих решений.</p> <p>52. Терминаторный стиль руководства и его разновидности. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтного потенциала управленческих решений.</p> <p>53. Многомерные модели стиля руководства.</p> <p>54. Принятие управленческих решений: критерии эффективности. Проблема «рамок» (неявных ограничений) субъекта решения. Индивидуальные различия (стили) управленческих решений. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтного потенциала управленческих решений.</p> <p>55. Основные феномены принятия групповых управленческих решений. Феномен Groupthink (группмышления) (И. Джанис).</p> <p>56. Психологические различия менеджера и предпринимателя.</p> <p>57. Делегирование полномочий. Полномочия и ответственность. Объем полномочий.</p> <p>58. Проблема принятия ответственности. Манипулирование ответственностью. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтного потенциала управленческих решений.</p> <p>59. Понятие «управленческая команда». Распределение функциональных ролей в управленческой команде. Проблема формирования и оптимизации управленческой команды.</p> <p>60. Коммуникации в организациях. Основные виды ошибок («барьеров») в организационной коммуникации. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтного потенциала управленческих решений.</p> <p>61. Общие правила и принципы построения эффективных коммуникаций.</p> <p>62. Проблема управления «внешней средой» организации. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>63. Реклама как составная часть работы с «внешней средой». Виды рекламы. Механизмы рекламного воздействия. Формула AIDA (AIMDA).</p> <p>64. Основные виды критики в адрес руководителя. Проблема конструктивного отношения руководителя к критике и толерантности к низкой социальной оценке его</p>	
--	--	--

	<p>профессиональной деятельности. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>65. Манипуляции в системах управления. Психологическая структура манипулятивного воздействия. Стратегия личностного сопротивления манипуляциям. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>66. Стресс как сопутствующий фактор управленческой деятельности: основные причины, динамика протекания, личностная предрасположенность к стрессам. Способы психопрофилактики и преодоления стресса. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>67. Проблема субъективного благополучия и психического здоровья руководителя. Иррациональные убеждения как основа непродуктивных форм организационного поведения руководителей: наиболее типичные ошибки иррационального мышления (по А. Эллису). Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>68. Проблема субъективного благополучия и психического здоровья руководителя. Критерии психического здоровья руководителя. Адекватные и неадекватные эмоции в ответ на негативные события. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>69. Концепция мотивации трудовой деятельности и организационного поведения сотрудников Д. Макгрегора (X и Y теории). «Теория Z» В. Оучи. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>70. Теории мотивации и их историческое изменение. Концепция мотивации Ф.У. Тейлора. Доктрина «человеческих отношений» Э. Мейо. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>71. Двухфакторная теория мотивации трудовой деятельности Ф. Херцберга и её значение для психологии управления.</p>	
--	---	--

72. Мотивационные подходы 1980-х годов. Мотивация и ожидания. Концепция субъективной справедливости. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.

73. Конфликты в управленческой деятельности: типология, критерии, динамика развития. Основные причины управленческих конфликтов. позитивные (конструктивные) и деструктивные конфликты. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.

74. Основные стратегии поведения человека в конфликте (по К. Томасу); «диапазон пригодности» каждой из них. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.

75. Основные типы конфликтных личностей и наиболее целесообразные способы взаимодействия с ними. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.

76. Стратегия конструктивного разрешения конфликта. Основные ошибки, совершаемые людьми, вовлеченными конфликт. Правила конструктивного поведения в конфликте. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.

77. Основные типы организационных страхов («страхов на рабочем месте»).

78. Локус контроля как характеристика личности руководителя. Личностные особенности интерналов и экстерналов, их проявления в организационном поведении и управленческой деятельности.

79. Успехи и неудачи: личностная позиция по отношению к ним. Мотивация достижения успеха (МД) и мотивация избегания неудачи (МИН) как регулятор социального поведения личности. Особенности организационного поведения и трудовой деятельности руководителей и сотрудников с преобладанием МД или МИН: глубинная мотивация; отношение к ситуациям достижения, соперничеству, конкуренции, риску; предпочитаемые цели деятельности; способы достижения реалистичных стимулирующих целей.

80. Успехи и неудачи: личностная позиция по отношению к ним. Мотивация достижения успеха (МД) и мотивация избегания неудачи (МИН) как регулятор социального поведения личности.

	<p>Особенности организационного поведения и трудовой деятельности руководителей и сотрудников с преобладанием МД или МИН: динамика уровня притязаний после успехов и неудач; отношение к оценкам со стороны окружающих; понимание причин успехов и неудач; самооценка; стиль планирования времени.</p> <p>81. Макиавеллистические установки личности: общая характеристика. Особенности личности, социального и организационного поведения лиц с низким и высоким уровнем макиавеллизма.</p>	
--	--	--

### **Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)**

Промежуточная аттестация – зачет.

Решение о зачете формируется на основании результатов текущего контроля и оценки итогового контрольного опроса.

### **Критерии оценивания результатов обучения**

Критерии оценивания по зачету:

Ответ студента на зачете оценивается одной из следующих оценок: «зачтено» и «не зачтено», которые выставляются по следующим критериям.

Оценки «зачтено» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой.

Также оценка «зачтено» выставляется студентам, демонстрирующим знание учебного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, демонстрирующим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Наконец, оценкой «зачтено» оцениваются ответы студентов, показавших знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и в предстоящей работе по профессии, справляющихся с выполнением заданий, предусмотренных программой, но допустившим погрешности в ответе на зачете и при выполнении контрольных заданий, не носящие принципиального характера, когда установлено, что студент обладает необходимыми знаниями для последующего устранения указанных погрешностей под руководством преподавателя.

Оценка «не зачтено» выставляется студентам, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебного материала, допускающим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы студентов, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда студент не понимает существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о том, что студент не может дальше продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине

Для получения зачета необходимо: посетить не менее 80% практических занятий, выполнить 5 практических работ в течение семестра и итоговое зачетное задание.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

## **5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий**

### **5.1. Учебная литература**

1. Организационная психология [Электронный ресурс + Текст] : учебник для академического бакалавриата / под ред. А. В. Карпова. – М. : Издательство Юрайт, 2018 (2015, 2012). – 570 с. Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/3B754308-202B-48C6-A6E8-9978C44271B2/organizacionnaya-psihologiya>

2. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2019. – 504 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/organizacionnaya-psihologiya-425235>

#### **Дополнительная литература:**

1. Захарова, Л.Н. Психология управления: учебное пособие / Л.Н. Захарова. – М.: Логос, 2014. – 376 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view\\_red&book\\_id=84987](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=84987)

2. Карпов, А.В. Психология менеджмента [Текст]: учебное пособие / А.В. Карпов. – М.: Гардарики, 2007 (2006, 2005, 2003). – 584 с.

3. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс: учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. – М.–Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 446 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view\\_red&book\\_id=435528](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=435528)

4. Мандель, Б.Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС 3+: учебное пособие для студентов всех уровней обучения (бакалавриат, магистратура) /

Б.Р. Мандель. – М.–Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 348 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view\\_red&book\\_id=363425](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=363425)

5. Овсянникова, Е.А. Психология управления: учебное пособие / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. – М. Флинта, 2015. – 222 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view\\_red&book\\_id=279817](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=279817)

6. Столяренко, А.М. Психология менеджмента: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 455 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view\\_red&book\\_id=118133](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=118133)

### **5.2. Периодическая литература**

1. Вестник МГУ. Серия: Психология
2. Вопросы психологии
3. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>
4. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>

### **5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

#### **Электронно-библиотечные системы (ЭБС):**

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» [www.znanium.com](http://www.znanium.com)
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

#### **Профессиональные базы данных:**

1. Web of Science (WoS) <http://webofscience.com/>
2. Scopus <http://www.scopus.com/>
3. ScienceDirect [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)
4. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
5. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
6. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

#### **Ресурсы свободного доступа:**

1. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);
2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
3. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
4. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
5. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/> .
6. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);
7. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" <https://pushkininstitute.ru/>;
8. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы [http://xn--273--84d1f.xn--plai/voprosy\\_i\\_otvety](http://xn--273--84d1f.xn--plai/voprosy_i_otvety)

#### **Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:**

1. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>

2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://mschool.kubsu.ru/>
3. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий <http://mschool.kubsu.ru;>
4. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>
5. Электронные образовательные ресурсы кафедры информационных систем и технологий в образовании КубГУ и научно-методического журнала "ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ" <http://icdau.kubsu.ru/>

## **6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

### ***Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на зачете:***

Для получения зачета необходимо: посетить не менее 80% практических занятий, написать реферат, выполнить 5 практических работ в течение семестра и итоговое зачетное задание.

Важнейшим этапом освоения учащимися дисциплины «Психология управления и организационная психология» является *самостоятельная работа*. Она приобщает студентов к исследовательской работе, обогащает опытом и знаниями, необходимыми для дальнейшего их становления как субъектов профессиональной конфликтологической деятельности, прививает навыки работы с литературой, статистическими данными. Цель самостоятельной работы – систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний с использованием современных информационных технологий и литературных источников.

Используются следующие формы организации самостоятельной работы студентов.

*Проработка учебного (теоретического) материала при самостоятельном изучении разделов и тем*, способствующая обретению обучающимися базовой субъектной компетентности в профессиональной и учебно-профессиональной деятельности, выражающейся в способности и готовности самостоятельно ориентироваться в информационном пространстве современной организационной психологии, воспринимать и структурировать информацию в соответствии с индивидуальными особенностями и прогнозируемой траекторией движения в пространстве профессиональной конфликтологической деятельности.

*Подготовка письменных рефератов и эссе, устных докладов и сообщений* по актуальным проблемам современной организационной психологии, значимым с точки зрения подготовки конфликтолога.

*Составление программ и проектов* аналитико-диагностической и/или консультационно-развивающей направленности. Примерами могут служить программы изучения личности, группы, организации, оценки конфликтогенного потенциала организации и управленческих решений, схемы анализа проблемных организационно-управленческих ситуаций, проекты организационного развития, оптимизации управления и др.

*Подготовка к групповым дискуссиям*, предполагающим, например, моделирование диалога (полилога) представителей различных теоретических школ и направлений, а также – совместное решение конкретной организационно-управленческой проблемы (оценка

конфликтогенного потенциала организации, управленческого решения, оптимизация социально-психологического климата рабочей группы и др.).

*Подготовка к текущему контролю*, включающая в себя проработку и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовку к семинарским и практическим занятиям, обобщающим коллоквиумам, контрольным работам и тестированию в соответствии с планами учебных занятий

№	Наименование раздела	Виды/формы самостоятельной работы	Формы контроля
1	2	3	5
1.	Введение в организационную психологию. Организационная психология и управление конфликтами	<p>Направленная рефлексия содержания индивидуальных управленческих концепций</p> <p>Подготовка творческого задания/эссе связанного с критическим анализом одной из школ науки управления или одного из подходов в теории управления</p> <p>Подготовка групповых мини-эссе по реконструкции управленческих представлений характерных для «дотейлоровского» этапа развития наук об управлении и организации</p> <p>Подготовка к текущему контролю</p>	<p>Предоставление рефлексивного мини-отчета</p> <p>Предоставление реферата/эссе</p> <p>Предоставление реконструктивно-го группового мини-эссе</p> <p>Контрольная работа</p>
2.	Организация с точки зрения психологии. Конфликтогенный потенциал организации	<p>Подготовка реферата по одной из примерных тем, предложенных в РПД</p> <p>Разработка микрогруппового проекта по анализу и оптимизации социально-психологического климата в различном организационно-культурном контексте</p> <p>Подготовка эссе по рефлексивному осмыслению личных организационных представлений/предпочтений</p> <p>Самостоятельное изучение подтем: «Влияние различных типов технологий на общение, сплоченность и социально-психологический климат структурных подразделений организации» и «Инновации в организациях: психологическая работа с сопротивлением»</p> <p>Подготовка к текущему контролю</p>	<p>Предоставление реферата/эссе</p> <p>Предоставление отчета по групповому микропроекту</p> <p>Проверка конспектов</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Тестирование</p>
3.	Организационные феномены и процессы в аспекте мира и конфликта	<p>Подготовка реферата по одной из примерных тем, предложенных в РПД</p> <p>Подготовка группового исследовательского мини-проекта по психологическому анализу и оптимизации конкретной управленческой функции</p>	<p>Предоставление реферата</p> <p>Предоставление отчета о групповом</p>



№	Наименование раздела	Виды/формы самостоятельной работы	Формы контроля
1	2	3	5
		Самостоятельное изучение подтем: «Влияние различных типов технологий на общение, сплоченность и социально-психологический климат структурных подразделений организации» и «Инновации в организациях: психологическая работа с сопротивлением»  Подготовка к текущему контролю	исследовательском микро-проекте  Проверка конспектов  Контрольная работа  Тестирование
4.	Управление организации: психология конфликтология взаимодействия субъекта и объекта управления	Подготовка реферата по одной из примерных тем, предложенных в РПД  Мини-исследование по психологическому анализу личностных и социально-психологических факторов эффективности управленческой деятельности / Проект по психологической оптимизации конкретной управленческой функции (на выбор) в аспекте мира и конфликта в организации  Самостоятельное изучение подтем «Тайм-менеджмент: способы и техники управления руководителем собственным временным ресурсом» и «Психология практического мышления руководителя»  Подготовка к текущему контролю	Предоставление реферата Предоставление отчета о проведенном микро-исследовании / разработанном микропроекте  Проверка конспектов  Контрольная работа  Тестирование

Проверка качества усвоения знаний в течение семестра осуществляется при помощи контрольных вопросов, заданий для самостоятельной работы в форме рефератов и эссе, контрольных работ, тестирования, решения исследовательских и проектных задач.

#### ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ И ЭССЕ

Место организационной психологии в системе наук об управлении, мире и конфликте

Тенденции организационных изменений в современной России: психологические аспекты

Психологические противоречия процесса управления

Основные школы и подходы в науке управления

История развития отечественной психологии управления

Современные тенденции и принципы управления в аспекте мира и конфликта в организации

Личность и малые группы в организации: феномены, закономерности и механизмы взаимовлияния

Изменения формальной структуры в процессе жизнедеятельности организации: психологические корреляты и конфликтогенный потенциал

Оптимизация структуры организации как психологическая проблема (в аспекте мира и конфликта)

Психологические проблемы управления в организациях с различной формальной структурой и технологией: конфликтологический аспект

Сравнительная эффективность иерархических и адхократических организационных структур в «нормальных» и кризисных социально-экономических условиях (конфликтологический аспект)

Организационная культура как социально-психологическая проблема: основные теоретические подходы к пониманию и изучению

Типологии организационной культуры: сравнительный анализ (в аспекте мира и конфликта)

Механизмы и технологии управления организационной культурой: конфликтологический аспект

Организационная культура и карьера персонала

Организационная культура и экономическая эффективность предприятий в условиях «нормального» и кризисного общественного развития

Восприятие организации руководителями и сотрудниками: конфликтологический аспект

«Образ организации» как индикатор удовлетворенности персонала своей работой и принадлежностью к коллективу предприятия

«Образ организации» как индикатор лояльности персонала предприятия

Психологические проблемы организации на различных стадиях её «жизненного цикла»: конфликтологический аспект

Управленческая деятельность как объект психологического и конфликтологического исследования и оптимизации

Функции и роли руководителя

Роли руководителя организации

Подход Г. Минтцберга к определению и классификации ролей руководителя: возможности и ограничения

Изменения ролевого репертуара руководителя в современных условиях: конфликтологический аспект

Основные подходы к пониманию и определению эффективности управленческой деятельности

Психологические проблемы целеполагания и планирования в управленческой деятельности

Делегирование полномочий в управленческой деятельности как психологическая проблема

Ответственность руководителя: психологический и конфликтологический аспекты

Историческая динамика представлений о психологической природе мотивации трудовой деятельности и организационного поведения (в аспекте мира и конфликта)

Современные концепции мотивации трудовой деятельности и организационного поведения

Мотивация управленческой деятельности в современной России: конфликтологический аспект

Индивидуальное и групповое принятие управленческих решений

Индивидуальные стили принятия управленческих решений: анализ конфликтогенного потенциала

Психологические основы формирования и совершенствования управленческой компетентности (в т.ч. в аспекте конфликтологической компетентности руководителя)

Статусно-должностная позиция как фактор содержания и структурной организации индивидуальной управленческой концепции руководителя

Психологическая специфика содержания и структурной организации индивидуальных управленческих концепций руководителей, работающих в различных организациях

Психологическая специфика содержания и структурной организации индивидуальных управленческих концепций руководителей с позитивным и проблемным карьерным опытом

Модели управленческой успешности в сознании руководителей: конфликтогенный потенциал

Общие принципы и правила построения эффективных коммуникаций в организации

Психологические аспекты управления «внешней средой» организации

Восприятие руководителями и сотрудниками друг друга: конфликтологический аспект

Статусно-должностные и профессиональные стереотипы в сознании руководителей и сотрудников

Общие и специальные способности к управленческой деятельности

«Психологический портрет» успешного руководителя в различном социокультурном и организационно-экономическом контексте

Локус контроля как характеристика личности руководителя

Мотивация достижения успеха и мотивация избегания неудачи как фактор регуляции поведения, деятельности и общения руководителя

Макиавеллистические установки личности и управленческая деятельность: конфликтологический аспект

Гендерные различия в управленческой деятельности

Феномен деловой женщины: типология и модели развития

Стиль руководства и эффективность управленческой деятельности

Интеллект руководителя и эффективность управленческой деятельности

Социальный интеллект руководителя и эффективность управленческой деятельности

Креативность руководителя и эффективность управленческой деятельности

Рефлексивность личности как фактор эффективности управленческой деятельности

Коммуникативная компетентность руководителей первичного, среднего и высшего уровней управления: сравнительный анализ

Концепция трансформационного менеджмента в современной российской психологии управления и её значение для организационной конфликтологии

Психологическое сопровождение функционирования и развития управленческой команды

Личностные факторы ролевых предпочтений в командной работе

Личностные факторы регуляции управленческого взаимодействия руководителей предприятий с различными типологическими характеристиками организационной культуры

Ценностно-ориентационные факторы статуса руководителя как партнера по совместной управленческой деятельности

Ценностно-мотивационные факторы успешности личности в управленческой деятельности

Карьерные ориентации руководителей различных статусно-должностных рангов

Карьерные ориентации персонала: организационно-культурная вариативность

Динамика карьерных ориентаций руководителей в процессе организационной социализации

Представления сотрудников разнотипных организаций об «идеальном» и «типичном» руководителе

Психодиагностика предпринимательских и организаторских способностей в аспекте проблем мира и конфликта

Психологические основы принятия управленческих решений: конфликтологический аспект

Индивидуальные стили принятия управленческих решений

Личностные и ситуационные детерминанты принятия управленческих решений

Психология групповых управленческих решений: конфликтологический аспект

Элиминативная стратегия принятия управленческих решений: психологическая природа, личностная, ситуационная, организационно-культурная и макросредовая обусловленность

Методы повышения стрессоустойчивости руководителей

«Психическое выгорание» в управленческой деятельности: симптоматика, профилактика и преодоление

Эмоциональное выгорание персонала: личностные и организационно-деятельностные детерминанты

Копинг-поведение руководителей в трудных ситуациях управленческой деятельности

Психологические основы тайм-менеджмента

Проблема субъективного благополучия и личностного здоровья руководителей

Конфликты в управленческой деятельности

Страх в работе руководителя

Разрешение конфликтов в организации: посредническая функция руководителя

Руководитель как объект психологического давления и манипуляции

## ПРИМЕРНЫЙ ВАРИАНТ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ПЕРВОГО ТЕКУЩЕГО ТЕСТИРОВАНИЯ

### 1. Предметом организационной психологии являются

1. психологические факторы экономической эффективности управленческой деятельности
2. социальные закономерности и механизмы приобретения, распределения и передачи власти в организациях
3. факты, закономерности и механизмы психической регуляции поведения людей, обусловленные их включением в различные типы организационно-управленческих систем и отношений
4. организации и люди, работающие в них

### 2. В какой из перечисленных ниже ситуаций организационной жизнедеятельности, как правило, имеет место резкое преобладание уровня информированности руководителей над уровнем информированности сотрудников?

1. ситуации, связанные с «положением дел на местах»
2. ситуации, связанные с перспективами организационного развития
3. ситуации, связанные с межличностными отношениями сотрудников
4. ситуации, связанные с дополнительными доходами сотрудников

### 3. Управление часто характеризуют как «деятельность над деятельностью». Как иначе может быть назван такой тип деятельности?

1. квазидеятельность
2. метадеятельность
3. парадеятельность
4. само-деятельность

### 4. Внутренняя мотивация связана

1. с актуальными потребностями человека
2. с характеристиками конкретной ситуации трудовой (управленческой) деятельности
3. с условиями выполнения деятельности
4. с содержанием выполняемой деятельности

- 5. Какой из вариантов соотношения внутренней и внешней мотивации у сотрудников предпочтителен в большинстве случаев?**
1. преобладание внешней мотивации над внутренней
  2. преобладание внутренней мотивации над внешней
  3. одинаково средний (средне-высокий) уровень внутренней и внешней мотивации
  4. одинаково высокий уровень внутренней и внешней мотивации
- 6. Побудительные компоненты в регуляции деятельности – это**
1. система динамических эталонов сравнения результатов деятельности и её целей, а также способов практического применения этих эталонов
  2. система внешних (материальных, поведенческих) и внутренних (идеальных, психических) действий, направленных на установление и поддержание контакта человека с предметом деятельности
  3. система информационных признаков при опоре на которые человек осуществляет свою деятельность
  4. система потребностей и мотивов, которые побуждают, направляют деятельность человека, а также придают ей личностный смысл
- 7. Содержание исполнительных компонентов в деятельности руководителей определяется**
1. уровнем реальной профессиональной подготовленности и опытом деятельности
  2. степенью владения основными управленческими функциями
  3. миссией организации
  4. содержанием должностной инструкции
- 8. «Парадигма власти» возникла**
1. вместе с возникновением человечества, появлением феномена организации и координации деятельности человеческих общностей отдельными индивидами
  2. в XVII–XVIII вв. в связи с индустриальным прогрессом европейской цивилизации в русле становления капитализма
  3. в начале XX в. в связи с развитием школы научного управления Ф.У. Тейлора
  4. в конце 60-х гг. XX в. в связи со становлением ситуационного подхода в науке управления
- 9. На какую социально-профессиональную группу ориентирована «парадигма социального партнерства и обмена»?**
1. IT-менеджеров
  2. промышленных рабочих
  3. когнитариат
  4. пролетариат
- 10. «Управленческий континуум» (по К.С. Джорджу), это –**
1. синоним понятия «диапазон управления» руководителя
  2. историческая ретроспектива событий, оказавших наибольшее влияние на развитие научной рефлексии в области управления
  3. иерархически организованная система управления организацией, предполагающая наличие нескольких вертикально соподчинённых статусно-должностных уровней реализации властных полномочий
  4. ничто из перечисленного не подходит
- 11. основоположником школы научного управления является**
1. Элтон Мэйо
  2. Фредерик Тейлор
  3. Анри Файоль
  4. Мэри Паркер Фоллет
- 12. В какой последовательности возникали теоретические подходы к пониманию управления в научном менеджменте?**
1. процессный, ситуационный, системный
  2. процессный, системный, ситуационный
  3. системный, процессный, ситуационный
  4. ситуационный, процессный, системный
- 13. К числу современных прогрессивных принципов управления относится**

1. лояльность организации и менеджмента к работникам
  2. перспективное и целостное видение организации, т.е. четкое представление о том, какой она должна быть
  3. установление долевого участия каждого работающего в общих результатах
  4. всё сказанное
- 14. Какой из вариантов соотношения мотивации достижения успеха (МД) и мотивации избегания неудачи (МИН) у сотрудников предпочтителен в большинстве случаев?**
1. преобладание МД над МИН
  2. преобладание МИН над МД
  3. одинаково высокий уровень МД и МИН
  4. зависит от некоторых промежуточных факторов
- 15. Как люди с преобладающей мотивацией достижения успеха действуют в ситуации достижения реалистичных стимулирующих целей?**
1. самостоятельно, упорно и настойчиво
  2. чередуя периоды «бури и натиска» с периодами длительного отдыха и релаксации
  3. проявляют склонность к поиску внешней помощи и поддержки, разнообразным отвлечениям от деятельности
  4. с большим воодушевлением, но крайне неорганизованно и хаотично
- 16. Люди с интернальным локусом контроля считают, что**
1. события человеческой жизни преимущественно определяются самими людьми и зависят от их личных способностей, компетентности, мотивации
  2. человеческое поведение определяется в первую очередь разнообразными внешними силами (жизненными обстоятельствами, действиями других людей, судьбой, случаем и т.п.)
  3. в большинстве случаев поведение человека примерно в равной мере определяется «внешними» и «внутренними» факторами
  4. нет эмпирически проверенных данных
- 17. Для какой из перечисленных организационных культур характерны хронические жалобы руководителей и сотрудников по поводу того, что «жизнь проходит впустую», «на работе ничего интересного не происходит», «вспомнить нечего», «всё происходящее сливается в один серый поток» и т.п.?**
1. амбинальной
  2. интернальной
  3. экстернальной
  4. нет эмпирически проверенных данных
- 18. Люди с высоким уровнем макиавеллизма склонны полагать, что**
1. другими людьми можно и нужно манипулировать
  2. другими людьми можно манипулировать, но не следует этого делать по этическим соображениям
  3. другими людьми нужно манипулировать, но это не всегда удастся из-за недостаточного владения техникой манипуляции
  4. в большинстве случаев манипуляции другими людьми невозможны и недопустимы
- 19. Какие черты социального поведения присущи руководителям и сотрудникам, у которых высокий уровень макиавеллизма сочетается с позитивным «личностным фоном» (просоциальная направленность, интеллект, образованность)?**
1. искренность, честность, эмоциональная теплота, надежность, «обаяние непосредственности»
  2. примитивное и наглое манипулирование окружающими
  3. социальная наивность, излишняя прямолинейность, «простота хуже воровства»
  4. социальная опытность и проницательность, дипломатичность, способность достигать цели и «продвигать» собственные идеи не вызывая сопротивления окружающих

## ПРИМЕРНЫЙ ВАРИАНТ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ВТОРОГО ТЕКУЩЕГО ТЕСТИРОВАНИЯ

- 1. В соответствии с мэрилендской моделью организации выделяются следующие составляющие организации:**
  1. сервис, скорость, качество, чистота
  2. организационная структура, технология, персонал, организационная культура
  3. миссия, стратегия, цели и мифы организации
  4. территория, оборудование, финансовые средства, персонал
- 2. Структура организации – это**
  1. система ценностей, норм, правил, представлений, ожиданий и верований, регулирующих поведение руководителей и сотрудников
  2. система логических связей между уровнями управления, рабочими местами (видами работ) и группами рабочих мест
  3. доминирующие в организации способы преобразования «исходного сырья» в «конечный продукт»
  4. графическое изображение того, что есть в организации (руководитель, заместители, отделы и т.п.)
- 3. Объем управления (норма или диапазон управляемости) – это**
  1. количество лиц, находящихся в непосредственном подчинении руководителя
  2. количество задач, решаемых тем структурным подразделением, которое возглавляет руководитель
  3. показатель соотношения принятых и реализованных управленческих решений
  4. среднее количество управленческих функций, приходящихся на одного руководителя определенного ранга (высшего, среднего или низшего)
- 4. Чем сложнее и ответственнее задачи, стоящие перед структурным подразделением, тем**
  1. меньше должен быть диапазон управления руководителя
  2. больше может быть диапазон управления руководителя
  3. этот фактор не оказывает никакого влияния на диапазон управления
- 5. Что подразумевают, когда говорят о таком показателе формализованности организационной структуры как «жесткость»?**
  1. наличие определенных правил проектирования, построения и преобразования организационной структуры
  2. принятие в расчет при проектировании, построении и преобразовании организационной структуры рационально обоснованных и унифицированных принципов и алгоритмов
  3. восприятие особенностей организационной структуры сотрудниками организации с точки зрения её (структуры) «податливости» различным преобразующим воздействиям
  4. уточнение вопроса о том, кто является субъектом проектирования, построения и преобразования организационной структуры (например, руководители предприятия или какие-то «высшие инстанции»: министерства, администрации субъектов Федерации и т.п.)
- 6. Что выступает главным критерием оценки структуры организации как централизованной или децентрализованной?**
  1. экономическая результативность деятельности
  2. деловая репутация организации
  3. степень удовлетворенности трудом и работой руководителей первичного звена и рядовых сотрудников
  4. организация функции принятия управленческих решений
- 7. К преимуществам централизации можно отнести**
  1. стимулирование инициативы сотрудников, создание реальных возможностей для идентификации личности с организацией
  2. быстрое продвижение по карьерной лестнице способных и мотивированных сотрудников
  3. малое количество и незначительные масштабы ошибочных управленческих решений
  4. оперативное принятие управленческих решений

**8. К недостаткам децентрализации можно отнести**

1. принятие управленческих решений людьми, плохо осведомлёнными о конкретных обстоятельствах на местах
2. часто инициатива сотрудников может оказываться избыточной
3. затруднённая и ограниченность контактов лиц, принимающих решения, с рядовыми сотрудниками – исполнителями этих решений
4. затрудненность «горизонтальной» коммуникации – обмена информацией между равными по статусу сотрудниками и структурными подразделениями

**9. Технология как компонент организации – это**

1. система ценностей, норм, правил, представлений, ожиданий и верований, регулирующих поведение руководителей и сотрудников
2. система логических связей между уровнями управления, рабочими местами (видами работ) и группами рабочих мест
3. доминирующие в организации способы преобразования «исходного сырья» в «конечный продукт»
4. графическое изображение того, что есть в организации (руководитель, заместители, отделы и т.п.)

**10. Какой уровень сплоченности обычно характерен для структурных подразделений с преобладанием совместно-индивидуальной формы организации деятельности?**

1. высокий
2. средний
3. ниже среднего
4. низкий

**11. Сочетание установки на максимум трудовой отдачи и максимум ожидаемого социального вознаграждения характерно для носителей**

1. рыночного трудового сознания
2. манипулятивно-прессингового («врачебного») трудового сознания
3. имитационного трудового сознания
4. «пассионарного» трудового сознания

**12. Базовой идеей «закрытой» организации (в понимании Л. Константина) является**

1. иерархия
2. разнообразие
3. согласие (консенсус)
4. единство (сходство)

**13. Слабые стороны «синхронной» организации (в понимании Л. Константина) связаны**

1. с инерционностью, ригидностью, недостаточной мобильностью и низкой способностью к изменениям в целом, «обвальным» снижением эффективности работы в условиях динамично меняющейся внешней среды
2. с неспособностью быстрой мобилизации и концентрации на общей цели, ненадёжностью и низким качеством выполнения рутинных действий и процедур, низкой предсказуемостью, сопротивлением любым инновациям, направленным на внесение элементов упорядоченности, регламентации, формализованности и определённости
3. с большими потерями времени при принятии управленческих решений, склонностью к «забалтыванию» даже очевидных и несложных проблем
4. со снижением степени гибкости и утратой способности к организационным изменениям при достижении поставленной стратегической цели или при обнаружении неадекватности этой цели

**14. В соответствии с подходом Т. Дила и А. Кеннеди системообразующим признаком для «культуры мелких успехов» является**

1. сочетание быстрой обратной связи по результатам деятельности с относительно малым риском
2. сочетание медленной обратной связи и низкой степени риска
3. сочетание значительной степени риска и невысокой скорости обратной связи
4. сочетание высокой степени риска и высокой скорости обратной связи

**15. Какое из перечисленных ниже «измерений» организационной культуры используется в концепции Г. Хофштеда?**

1. индивидуализм/коллективизм
2. интернальность/экстернальность



3. реализм/потенциализм
  4. ориентация на поиск внешней стимуляции/самодостаточность
- 16. Организационная культура каких стран характеризуется сочетанием «низкая дистанция власти + индивидуализм» (в понимании Г. Хофштеда)?**
1. Австралия, Дания, Швеция
  2. Бельгия, Италия, Франция
  3. Венесуэла, Хорватия, Япония
  4. Казахстан, Литва, Россия
- 17. Для какой из девиантных (невротических) организационных культур характерна гипертрофия механизмов страха, принуждения, доносительства и наказания?**
1. параноидной
  2. депрессивной
  3. драматической (истероидной)
  4. шизоидной

### 7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Возможность использования портативного мультимедийного оборудования (мультимедийный проектор, ноутбук) с подключением к сети Интернет и режимом видеоконференцсвязи (ВКС)	Microsoft Office 365 ProPlusforEDU AllLng MonthlySubscriptions-VolumeLicense MVL 1License AddOn toOPP (код 5XS-00003) для преподавателей и сотрудников (Лицензионный договор № 24-АЭФ/223-ФЗ/2020 от 01.10.2020)
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Возможность использования портативного мультимедийного оборудования (мультимедийный проектор, ноутбук) с подключением к сети Интернет и режимом видеоконференцсвязи (ВКС)	Microsoft Office 365 ProPlusforEDU AllLng MonthlySubscriptions-VolumeLicense MVL 1License AddOn toOPP (код 5XS-00003) для преподавателей и сотрудников (Лицензионный договор № 24-АЭФ/223-ФЗ/2020 от 01.10.2020)

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и	Microsoft Office 365;

	беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (Отраслевой отдел библиотеки КубГУ, аудитория для самостоятельной работы студентов, 415Н)	Мебель: учебная мебель 8 рабочих станции (терминальных точек доступа к удалённому серверу)	Microsoft Office 365 ProPlusforEDU ShrdSvr AllLng MonthlySubscriptions-VolumeLicense MVL 1License PerUsr STUUseBnft (код 5XS-00002) для учащихся. (Лицензионный договор № 24-АЭФ/223-ФЗ/2020 от 01.10.2020) – Правовая база ГАРАНТ (Лицензионный договор № 1669/НК/14 от 14.07.2014) 1С Предприятие (Лицензионный договор №127-АЭФ/2014 от 29.07.2014.)