

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Уральский университет – Уральский институт экономики, управления и права»
(АНО ВО УрУ-УИЭУиП)**

УТВЕРЖДАЮ:



Проректор по учебной работе

Б.В. Личман

2018 г.

**Теория менеджмента
(Организационное поведение)
рабочая программа дисциплины (модуля)**

Закреплена за кафедрой	Экономики и менеджмента	
Учебный план	38.03.02_очн_Менеджмент.rlx Направление 38.03.02 Менеджмент профиль "Финансовый менеджмент"	
Квалификация	бакалавр	
Форма обучения	очная, заочная	
Общая трудоемкость	3 ЗЕТ	
Часов по учебному плану	108	Виды контроля в семестрах: экзамены 3
в том числе:		
аудиторные занятия	36	
самостоятельная работа	60	
часов на контроль	36	

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	2(2.1) очно		2 (2.1) заочно	
	уп	рпд	уп	рпд
Неделя				
Вид занятий	уп	рпд	уп	рпд
Лекции	18	18	4	4
Практические	18	18	8	8
В том числе инт.	12	12	4	4
Итого ауд.	36	36	12	12
Контактная работа	36	36	12	12
Сам. работа	36	36	60	60
Часы на контроль	36	36	36	36
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

к.э.н., доцент Внуковская Татьяна Николаевна _____

Рецензент(ы):

д.э.н., профессор Набоков Владимир Иннокентьевич _____

Рабочая программа дисциплины

Теория менеджмента (организационное поведение)

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.01.2016г. №7)

составлена на основании учебного плана:

Направление 38.03.02 Менеджмент профиль "Финансовый менеджмент"
утвержденного учёным советом вуза от 22.05.2018 протокол № 3.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Экономики и менеджмента

Протокол от 26.06. 2018 г. № 5

Срок действия программы: уч.г.

Зав. кафедрой Внуковская Т.Н.

Председатель УМС Личман Б.В.

29.06. 2018 г. № 7

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году


Председатель УМС
_____ 2019 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2019-2020 учебном году на заседании кафедры **Экономики и менеджмента**

Протокол от 23 07 2019 г. № 5
Зав. Кафедрой Внуковская Т.Н.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году


Председатель УМС
_____ 2020 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2020-2021 учебном году на заседании кафедры **Экономики и менеджмента**

Протокол от 10 06 2020 г. № 3
Зав. Кафедрой Внуковская Т.Н.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС
_____ 2021 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры **Экономики и менеджмента**

Протокол от _____ 2021 г. № ____
Зав. Кафедрой Внуковская Т.Н.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС
_____ 2022 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры **Экономики и менеджмента**

Протокол от _____ 2022 г. № ____
Зав. Кафедрой Внуковская Т.Н.

Оглавление

1. ЦЕЛЬЮ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	6
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	6
3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	7
4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ	7
5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ.....	8
6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)	14
7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	15
8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	27
9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО- ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	27
10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	28
11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.....	28
12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	28

1. ЦЕЛЬЮ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Теория менеджмента (Организационное поведение)

является приобретение знаний опсихологических особенностях человека и их влиянии на профессиональную деятельность.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Результатом освоения дисциплины является формирование у студентов следующих компетенций:

<i>Шифр компетенции</i>	<i>Результаты обучения</i>		<i>Этап формирования компетенции</i>	<i>Уровень¹ формирования компетенции</i>
<i>ПК-1 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</i>	<i>знать</i>	<i>теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности; принципы, основные этапы и функции аудита человеческих ресурсов, диагностики организационной культуры</i>	1	3
	<i>уметь</i>	<i>анализировать условия эффективного применения способов мотивации, лидерства и властных полномочий для решения управленческих задач; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию</i>		
	<i>владеть</i>	<i>способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении деятельностью предприятий; методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры.</i>		
<i>ПК-12 Умение организовать поддержку связи деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации</i>	<i>знать</i>	<i>источники и методы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие предприятий</i>	1	3
	<i>уметь</i>	<i>организовывать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом</i>		
	<i>владеть</i>	<i>навыками организации и поддержания связи с деловыми партнерами</i>		
<i>ОПК-2 Способность находить организационно-управленческие решения</i>	<i>знать</i>	<i>виды управленческих решений и методы их принятия; принципы построения организационных структур и распределения функций управления.</i>	1	3

<i>и готовностью нести за них ответственность позиций социальной значимости принимаемых решений</i>	<i>уметь</i>	<i>находить организационно управленческие решения и нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений</i>		
	<i>владеть</i>	<i>методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль).</i>		

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Учебная дисциплина «Теория менеджмента (организационное поведение)» относится к курсам по выбору учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (Финансовый менеджмент). Освоение дисциплины происходит в третьем семестре. Учебная дисциплина непосредственно связана с дисциплинами «Психология и педагогика», «Теория менеджмента (теория организации)» и опирается на приобретенные при изучении данных дисциплин знания и умения.

Для освоения учебной дисциплины, студенты должны владеть следующими знаниями и компетенциями:

Знать:

- основные проблемные вопросы профессионализации;
- современные представления о проведении психодиагностического исследования персонала;
- основные психологические факторы, влияющие на удовлетворенность персонала;
- основные психологические методы и методики повышения удовлетворенности персонала;

Уметь:

- оперировать полученными знаниями по изученным дисциплинам, самостоятельно извлекать их из научных источников, анализировать и оценивать факты, явления, события;
- использовать на практике основные психологические методы повышения удовлетворенности персонала;
- организовывать психологическое исследование удовлетворенности персонала условиями труда.

Владеть:

- практическими методами для изучения удовлетворенности персонала трудом и ее совершенствования.

Компетенции, формируемые у студентов при изучении учебной дисциплины «Теория менеджмента (организационное поведение)» могут быть востребованы во время прохождения учебной практики и изучения дисциплины «Менеджмент».

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ

Общая трудоемкость дисциплины составляет: 3 зачетных единиц (108 часов), в том числе:

- для студентов очной формы обучения: лекции – 18 часов, практические занятия – 18 часов, самостоятельная работа, включая подготовку к экзамену, – 72 часа;
- для студентов заочной формы обучения: лекции – 4 часа, практические занятия – 8 часов, самостоятельная работа 121 час, включая подготовку к экзамену– 96 часов.

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

5.1 Тематический план изучения дисциплины

Для студентов очной формы обучения:

№	Тема, раздел	Контактная работа обучающихся с преподавателем			Наименование оценочного средства	Самостоятельная работа	
		лекции	практич. занятия и др. формы	в т. ч. в активной форме		Кол-во часов	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Введение в психологию труда	2					
2	Тема 2. Основные категории психологии труда.	2	2		Самоконтроль	2	
3	Тема 3. Психологическое понимание труда и Профессии		2				
4	Тема 4. Человек как субъект труда	2	2	2	Самоконтроль	4	Самоконтроль
	Тема 5. Психология профессий	2	2	2	Контрольная 1	4	Проверка домашнего задания
	Тема 6. Профессиографические основы изучения человека в труде	2	2	2	Практическая работа	6	Проверка конспектов
	Тема 7. Адаптация персонала в организации	2	2	2	Контрольная работа 2	4	Проверка конспектов
	Тема 8. Психология профессионализма						
	Тема 9. Профессиональное самоопределение личности	2		2	Практическая работа	4	
	Тема 10. Кризисы профессионального становления человека в труде	2	2	2	Самоконтроль	6	
	Тема 11. Профессиональный стресс и синдром выгорания	2	2		Практическая работа	6	
	Тема 12. Социально-психологический климат в коллективе	2	2		Самоконтроль	6	
	Подготовка к экзамену					36	экзамен
	ИТОГО:108	18	18		36	72	

Для студентов заочной формы обучения:

Тема, раздел	Контактная работа обучающихся с преподавателем			Наименование оценочного средства	Самостоятельная работа	
	лекции	практич. занятия и др. формы	в т. ч. в активной форме		Кол-во часов	Наименование оценочного средства
Тема 1. Введение в психологию труда	2				6	
Тема 2. Основные категории психологии труда.				Самоконтроль	6	
Тема 3. Психологическое понимание труда и профессии					6	
Тема 4. Человек как субъект труда				Самоконтроль	6	Самоконтроль
Тема 5. Психология профессий				Контрольная 1	6	Проверка домашнего задания
Тема 6. Профессиографические основы изучения человека в труде		2		Практическая работа	6	Проверка конспектов
Тема 7. Адаптация персонала в организации		2		Контрольная работа 2	6	Проверка конспектов
Тема 8. Психология профессионализма					6	
Тема 9. Профессиональное самоопределение личности		2		Практическая работа	9	
Тема 10. Кризисы профессионального становления человека в труде	2			Самоконтроль	8	
Тема 11. Профессиональный стресс и синдром выгорания		2		Практическая работа	10	
Тема 12. Социально-психологический климат в коллективе				Самоконтроль	10	
Подготовка к экзамену					36	экзамен
ИТОГО:144	4	8			96	

5.2 Содержание учебной дисциплины

Тема 1. Введение в организационное поведение

Предпосылки становления и развития психологии труда в России и за рубежом. Современное состояние и тенденции развития психологии труда на современном этапе развития науки. Цель, предмет, объект и задачи психологии труда. Отечественные и зарубежные исследования в психологии труда. Связь психологии труда с другими науками.

Тема 2. Основные категории организационного поведения

Труд как психологическое явление. Дифференциация психологии труда. Основные категории психологии труда. Человек в системе трудовых отношений. Методы психологии труда.

Тема 3. Психологическое понимание труда и профессии

Понятие труд как общекультурное явление. Представление о коллективном труде. Общее представление об индивидуальном труде. Психологические регуляторы и признаки труда. Основные "эргатические функции" и "золотое правило" психологии труда. Психологическое понимание профессии, специальности, должности и трудового поста. Виды труда: труд общественно-полезный, производительный и творческий. Специфика труда в современном мире.

Тема 4. Человек как субъект труда

Человек и его профессиональные возможности. Социализация, самореализация самоопределение человека на разных этапах онтогенеза. Взаимосвязь процесса социализации с индивидуальным развитием человека. Возраст, кризис, возрастное новообразование, социальная ситуация развития. Биологическое, природное и социальное в человеке. Сущность и специфика вхождения человека в пространство современной культуры. Причины и факторы, способствующие успешной социализации человека.

Тема 5. Психология профессий

Основные характеристики профессии. Подходы к классификации профессий. Четырехъярусная классификация Е.А.Климова и ее дополнения. Трудности и проблемы при изучении ряда профессий. Зарубежные классификации профессий. Трудности в определении и изучении профессий.

Тема 6. Профессиографические основы изучения человека в труде

Подходы к выделению порядка и уровней анализа трудовой деятельности. Соотношение понятий «профессиограмма», «психограмма», «трудограмма». Схемы и методы профессиографирования. Виды профессиограмм. Понятия «профессиограмма», «психограмма», «модуль профессии», «модель специалиста», «формула профессий». Методы и различные схемы профессиографирования. Аналитическая профессиограмма и общая схема профессиографирования. Методика и технология составления различных видов профессиограмм. Проблемы изучения и пути овладения методом профессиографирования.

Тема 7. Адаптация персонала в организации

Понятие «адаптация» и «адаптация персонала». Основные виды адаптации персонала в организации. Этапы социально-психологической адаптации в коллективе. Структура социально-психологической адаптации. Понятие и цели первичной и вторичной адаптации работников. Признаки успешной адаптации сотрудника. Методы адаптации персонала. Система аттестации по итогам адаптационных мероприятий.

Тема 8. Психология профессионализма

Понятие профессионализма. Уровни, этапы, ступени профессионализма. Виды профессиональной компетентности. Препятствия на пути к профессионализму. Личность в процессе профессионализации: Я-концепция специалиста. Становление профессионального самосознания и профессиональная идентичность. Психологическая структура и особенности образа мира профессионала. Профессионализм и компетентность в новых социально-экономических условиях.

Тема 9. Профессиональное самоопределение личности

Личностное и профессиональное развитие. Стадии профессионального онтогенеза. Понятие профессионального самоопределения. Этапы профессионального самоопределения. Факторы выбора профессии. Показатели эффективности профессионального самоопределения.

Тема 10. Кризисы профессионального становления человека в труде

Психологические особенности кризисов профессионального становления. Нормативные, ненормативные и сверхнормативные кризисы. Значение профессиональных кризисов в становлении личности. Роль профессиональных кризисов в становлении личности профессионала. Специфика кризисов в разнотипных профессиях. Диагностика, коррекция психических состояний человека в момент кризиса, после него. Профилактика кризисных ситуаций.

Тема 11. Профессиональный стресс и синдром выгорания

Понятие стресса. Теория стресса Г. Селье. Стадии развития стресса. Виды стрессов. Физиологические механизмы стресса. Особенности профессиональных стрессов. Меры профилактики стресса. Способы выхода из стрессовой ситуации. Определение понятия «синдром эмоционального выгорания». Факторы, определяющие развития синдрома: личностный ролевой, организационный Стадии развития синдрома. Меры профилактики синдрома эмоционального выгорания.

Тема 12. Социально-психологический климат в коллективе

Понятие социально-психологического климата. Признаки благоприятного социально-психологического климата. Факторы, определяющие социально-психологический климат. Психологическая совместимость персонала. Уровни совместимости персонала. Рекомендации по формированию социально-психологического климата.

5.3 Планы семинарских занятий

Занятие 1. Методы исследований в психологии труда

Форма проведения семинара – практико-ориентированный проект

1. Рассмотреть основные методы исследований в психологии труда (доклады по каждому методу)
2. Составить сравнительную таблицу основных методов исследования в психологии труда

Литература: представлено в пунктах 8 и 9.

Занятие 2. Значение темперамента в профессиональной деятельности людей

Форма проведения семинара – практико-ориентированный проект.

1. Диагностика индивидуальных особенностей темперамента
2. Разработка рекомендации по взаимодействию с людьми с различными типами темперамента.

Литература: представлено в пунктах 8 и 9.

Занятие 3. Значение эмоций в профессиональной деятельности людей

Форма проведения семинара – практико-ориентированный проект.

1. Диагностика текущего эмоционального фона
2. Диагностика уровня понимания эмоций

Литература: представлено в пунктах 8 и 9.

Занятие 4. Методы психологической диагностики и коррекции проявлений дезадаптации личности в производственной сфере

Форма проведения семинара – практико-ориентированный проект.

1. Провести диагностику проявлений дезадаптации личности
2. Разработать рекомендации по коррекции дезадаптации личности

Литература:

Литература: представлено в пунктах 8 и 9.

Занятие 5. Адаптация персонала организации

Форма проведения семинара – практико-ориентированный проект

1. Составить план адаптации личности к организации
2. Разработать план мероприятий для адаптации персонала к организации

Литература: представлено в пунктах 8 и 9.

Занятие 6. Определение стрессоустойчивости личности

Форма проведения семинара – практико-ориентированный проект.

1. Провести диагностику стрессоустойчивости личности
2. Оценить уровень индивидуального стресса
3. Составить таблицу наиболее частых индивидуальных стрессоров

Литература: представлено в пунктах 8 и 9.

Занятие 7. Способы профилактики стрессовых состояний

Форма проведения семинара – групповой тренинг.

1. Обучения навыкам аутогенной тренировки
2. Дыхательные упражнения для снятия стресса
3. Релаксация и визуализация
4. Составление индивидуальных рекомендаций по профилактике стресса

Литература: представлено в пунктах 8 и 9.

Занятие 8. Оценка социально-психологического климата в коллективе
Форма проведения семинара – практико-ориентированный проект.

1. Диагностика социально-психологического климата в коллективе
2. Составление плана мероприятий по оценке социально-психологического климата в коллективе

Литература: представлено в пунктах 8 и 9.

Занятие 9. Оптимизация социально-психологического климата коллектива
Форма проведения семинара – групповой тренинг.

1. Составление рекомендаций по улучшению социально-психологического климата в коллективе
2. Проведение тренинговых упражнений

Литература: представлено в пунктах 8 и 9.

Занятие 10. Технология составления профессиограмм.

Форма проведения семинара – групповая дискуссия, практико-ориентированный проект.

1. Составление профессиограммы различных профессии на выбор (работа в мини-группах).

2. Презентация проектов
3. Экспертная оценка проектов, обсуждение

Литература: представлено в пунктах 8 и 9.

Занятие 11. Диагностика мотивации трудовой деятельности. Форма проведения семинара – практико-ориентированный проект.

1. Провести диагностику мотивационной сферы личности
2. Провести диагностику ценностно-смысловой сферы

Литература: представлено в пунктах 8 и 9.

Занятие 12. Диагностика конфликтов в коллективе
Форма проведения семинара – практико-ориентированный проект.

3. Диагностика уровня личной конфликтности
4. Составление рекомендации по взаимодействию с конфликтными личностями
5. Составление рекомендаций по профилактике конфликтных ситуаций в коллективе

Литература: представлено в пунктах 8 и 9.

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Самостоятельная работа, наряду с лекционным курсом и семинарскими занятиями, является неотъемлемой частью изучения курса психофизиология профессиональной деятельности.

Для организации самостоятельной работы студентов по изучению курса подготовлены:

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы <http://www.urauver.ru>. Портал электронных образовательных ресурсов.

Обоснование затрат времени на самостоятельную работу студентов (СРС)

Суммарный объем часов на СРС составляет 72 часа.

№ п/п	Виды самостоятельной работы	Расчетная трудоемкость СРС по нормам, час.
1	Подготовка к практическим занятиям	0, 7x 20 = 14
2	Подготовка к текущему контролю	2,0 x 10=20
3	Подготовка к экзамену	36
4	Написание эссе	1 x18=18
5	Написание реферата	1 x24=24
	Итого:	72

6.1. Содержание самостоятельной работы студентов

Тема	Виды работ	Ссылка на методические рекомендации
Тема 2. Основные категории психологии труда	1.изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников; 2.выполнение задания 1; 3.выполнение задания 2 4.контрольные вопросы	МР: Задание 1, 2
Тема 3 Психологическое понимание труда и профессии.	1.изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников; 2.выполнение задания 3; 3. контрольные вопросы	МР: Задание 3
Тема 4. Человек как субъект труда	1.изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников; 2.выполнение задания 4; 3. контрольные вопросы	МР: Задание 4
Тема 5. Психология профессий	1.изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников; 2.выполнение задания 5; 3. контрольные вопросы	МР: Задание 5
Тема 11. Профессиональный стресс и синдром выгорания	1.изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников; 2.выполнение задания 6; 3. контрольные вопросы	МР: Задание 6

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для промежуточной аттестации используется балльно-рейтинговая система. Аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в форме экзамена.

Данная дисциплина участвует в формировании компетенций на Зуровне.

<i>Критерии оценивания формирования компетенций</i>	<i>Уровни формирования компетенций</i>
Творческое продуктивное действие – самостоятельное конструирование способа деятельности, поиск новой информации. Формулирование оценочных суждений на основе имеющихся фактов и заданных критериев.	Четвертый (продвинутый)
Применение, начальное продуктивное действие – решает типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам поиск и использование информации для самостоятельного выполнения нового действия. Этот уровень предполагает комбинирование студентом известных алгоритмов и приемов деятельности.	Третий (базовый)
Понимание, репродуктивное действие – самостоятельное воспроизведение и применение информации для выполнения	Второй (пороговый)

данного действия. Студент на этом уровне способен по памяти воспроизводить ранее усвоенную информацию и применять усвоенные алгоритмы деятельности для решения типовых задач.	
Репродуктивная деятельность (узнавание объектов, свойств, процессов при повторном восприятии информации о них или действий с ними). На этом уровне студент не способен самостоятельно, без помощи извне, воспроизводить и применять полученную информацию. Уровень абитуриента.	Первый

7.1 Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

<i>Шифр компетенции</i>	<i>Результаты обучения (знать, уметь, владеть)</i>		<i>Оценочные средства текущего контроля</i>	<i>Оценочные средства промежуточного контроля</i>
<p align="center"><i>ПК-1</i></p> <p><i>Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</i></p>	<i>знать</i>	<i>теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности; принципы, основные этапы и функции аудита человеческих ресурсов, диагностики организационной культуры</i>	<i>Собеседование</i>	<i>Вопросы к зачету № 5, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 20, 2</i>
	<i>уметь</i>	<i>анализировать условия эффективного применения способов мотивации, лидерства и властных полномочий для решения управленческих задач; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию</i>	<i>Собеседование</i>	<i>Вопросы к зачету № 1, 4, 12, 13,</i>

	владеть	способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении деятельностью предприятий; методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры.	Собеседование	Вопросы к зачету №15, 18, 19
<p style="text-align: center;">ПК-12</p> <p>Умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации</p>	знать	источники и методы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие предприятий		
	уметь	организовывать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом		
	владеть	навыками организации и поддержания связи с деловыми партнерами		
<p style="text-align: center;">ОПК-2</p> <p>Способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений</p>	знать	виды управленческих решений и методы их принятия; принципы построения организационных структур и распределения функций управления.		
	уметь	находить организационно-управленческие решения и нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений		

	владеть	методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль).		
--	---------	--	--	--

7.2 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования (представлен в разделе 2 рабочей программы дисциплины)

7.3 Описание показателей, критериев оценивания результатов обучения, шкал оценивания и методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности

<i>Формы контроля</i>	<i>Критерии оценки</i>	<i>Кол-во баллов</i>
Тестирование № 1,2,3.	Количество вопросов -5-10. По 0,5-1 баллу за каждый правильный ответ	По 5 баллов
Индивидуальные работы № 1- 5	Четкость и логичность формулировок, выделение главного, доказательность суждений.	по 5 баллов
Групповые работы № 1,2	Правильность решения предложенных заданий	по 5 баллов
Опрос	Количество вопросов - 20. По 1 баллу за каждый правильный ответ	5 баллов
Доклады по заданной тематике	Работа оценивается по следующим критериям: - логика изложения (5 баллов) - презентация и раздаточный материал (5 баллов)	10 баллов
.....		
	Общее количество баллов	50

Процедуры и критерии оценивания по оценочным средствам текущего контроля (ответа студента на зачете)

<i>Процедуры</i>	<i>Критерии оценивания</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
1. Вопрос	<u>Теоретические знания:</u> представление о психологии труда и основных ее элементах	5
2. Вопрос	<u>Теоретические знания:</u> об оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала	5
3. Вопрос	<u>Теоретические знания:</u> основ предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	5

4. Задача	<i>Решение задачи:</i> Задание 1. правильное понимание и грамотное формулирование проблемы, применение понятийного аппарата в обоснование выбора метода и собственно решения, Задание 2. правильность интерпретации результата	10 10
	<i>Общее количество баллов</i>	50

Аттестация студента по дисциплине производится по уровню достигнутого результата в формировании соответствующих компетенций. Оценка осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы.

Оценка выставляется с учетом всех контрольно-обучающих мероприятий (текущие и промежуточные).

Критерии оценивания общих результатов обучения по дисциплине

№	Критерии оценивания	Балл экзамена	Зачет
1.	Оценка " <u>отлично</u> " заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой.	5	Зачтено
2.	Оценки " <u>хорошо</u> " заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе практические задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Оценка "хорошо" выставляется обучающимся, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	4	
3.	Оценки " <u>удовлетворительно</u> " заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знакомых с основной литературой, рекомендованной программой. Оценка "удовлетворительно" выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	3	

4.	Оценка " <u>неудовлетворительно</u> " выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий. Оценка "неудовлетворительно" ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	2	Не зачтено
----	---	---	------------

7.4 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений навыков и (или) опыта деятельности

Примерный перечень вопросов к экзамену

1. История, предмет и задачи «Организационного поведения»
2. Методы исследования в психологии труда
3. Отечественные и зарубежные исследования в психологии труда.
4. Основные категории психологии труда.
5. Профессиональный стресс: виды, причины, профилактика
6. Синдром эмоционального выгорания: причины, стадии
7. Психологическое понимание труда и его виды
8. Психологическое понимание профессии, специальности, должности и трудового поста.
9. Социализация, самореализация самоопределение человека на разных этапах онтогенеза.
10. Подходы к классификации профессий. Четырехъярусная классификация Е.А.Климова и ее дополнения. Зарубежные классификации профессий.
11. Профессиографические основы изучения человека в труде
12. Понятие «мотивация труда». Основные теории мотивации.
13. Пути повышения мотивации персонала в государственных и коммерческих организациях.
14. Понятие профессионализма. Уровни, этапы, ступени профессионализма
15. Факторы выбора профессии. Оценка эффективности профессионального самоопределения.
16. Стадии профессионального онтогенеза. Психологические особенности кризисов профессионального становления.
17. Понятие конфликта. Основные виды конфликтов в организации. Способы разрешения конфликтных ситуаций.
18. Моббинг и буллинг. Типы буллеров.
19. Способы управления стрессами в организации

20. Эргономика – как наука. Принципы эргономического анализа и проектирования деятельности
21. Социально-психологический климат организации
22. Адаптация персонала в организации

Контрольная работа №1.

Источник:

1. Ефремов Ю.Т. Психология труда. Учеб. пособие / Е. Г. Ефремов, Ю. Т. Новиков. Омск: Изд-во ОмГТУ, 2008 128 с.

Вариант 1.

1. Комплекс научных дисциплин о труде как культурной и социальной активности человека вообще как представителя вида *homo sapiens*, выступающего в качестве субъекта труда В.А. Толочек называет ...

- а) психологией труда в узком смысле слова;
- б) психологией труда;
- в) психологией труда в широком смысле слова;
- г) эргономикой.

2. Любые процессы активности людей, упорядоченные в соответствии с целями и обстоятельствами их труда, называются ... функциями.

- а) трудовыми; б) эргатическими; в) деловыми; г) рабочими.

3. Неправильные действия работника, который знал их возможные последствия и умел выполнить их безопасно, но не сделал этого, называются ...

- а) ошибочными; б) опасными; в) аварийными; г) нарушениями.

4. Работоспособность, имеющую место при мобилизации всех резервов организма, называют ... работоспособностью.

- а) общей; б) реальной; в) актуальной; г) фактической.

5. Найдите лишнее: К эволюционно отобранными особенностями человека, обеспечивающим его адаптированность, относят: ...

- а) инстинкты;
- б) уровень профессиональной подготовки;
- в) тип ВНД и темперамент;
- г) уровень развития познавательных процессов.

6. Какие способности имеет в виду В.Д. Шадриков, понимая под ними «свойства психических процессов и психомоторные функции, обеспечивающие эффективность деятельности»?

- а) общие;

- б) специальные;
- в) индивидуальные;
- г) профессиональные.

7. Сколько видов адаптации обычно выделяют, рассматривая этапы вхождения работника в производство?

- а) один; б) два; в) три; г) четыре.

8. Величину затрат (физических, нервно-психических и др.

), обеспечивающих выполнение работы на заданном уровне, называют ... деятельности.

- а) качеством; б) ценой; в) нормой; г) эффективностью.

9. Найдите лишнее: «При анализе несчастных случаев выделяют следующие основные подходы: ...».

- а) клинический;
- б) психологический;
- в) статистический;
- г) моделирование.

10. В психологии труда различают ... работоспособность.

- а) реальную и потенциальную; б) реальную и резервную;
- в) общую и фактическую; г) актуальную и потенциальную.

11. Кто из исследователей индивидуального стиля деятельности ввел понятие «компенсаторное приспособление»?

- а) А. Адлер; б) Н.А. Вигдорчик; в) Е.А. Климов; г) В.С. Мерлин.

12. В динамике работоспособности обычно выделяют ... фаз:

- а) три; б) пять; в) семь; г) девять.

13. В нормативных актах – инструкциях, положениях, предписаниях, рекомендациях, технической документации – обычно отражаются:

- а) трудовые функции; б) функции средств труда;
- в) эргатические функции; г) обязанности.

14. Отличительными особенностями человека как субъекта труда являются:

индивидуальность, саморегулирование, активность, взаимосвязь с социальной средой и обязательно – ...

- а) хорошее настроение; б) установка на продуктивный труд;
- в) думы о зарплате; г) самосознание.

15. Найдите лишнее: «Среди общих способностей различают: ...»

- а) находчивость; б) интеллект;
- в) обучаемость; г) креативность.

16. В классификации экстремальных условий деятельности отсутствуют ... условия.
а) катастрофические; б) особые;
в) сверхэкстремальные; г) экстремальные.
17. Кто из психологов подразделял общие способности на познавательные, моторные и духовные?
а) В.Н. Дружинин; б) Е.А. Климов; в) Б.Ф. Ломов; г) В.Д. Шадриков.
18. Способности, которые позволяют достичь значительных результатов в том или ином виде деятельности, называют...
а) оптимальными; б) профессиональными;
в) специальными; г) практическими.
19. По Климову, человек, овладевший вершинами профессионального мастерства, умеющий выполнять самые сложные профессиональные задачи, это – ...
а) интернал; б) профессионал; в) мастер; г) суперпрофессионал.
20. Способности сопереживания, сочувствия, сострадания, умение отражать гармонию и красоту В.Д. Шадриков относит к ... способностям.
а) общим; б) моторным; в) духовным; г) специальным.

Вариант 2.

1. Найдите наиболее точное продолжение: «Профессиональное становление личности – это...» а)
самоактуализация индивида, его стремление совершенствоваться и развиваться; б)
умение находить личностный смысл в профессиональной деятельности; в)
избирательное отношение индивида к миру профессий в целом и к конкретной профессии в частности; г)
движение личности в пространстве и времени профессионального труда.
2. Сколько профессий и специальностей включено в Российский единый тарифно-квалификационный справочник?
а) около 7000; б) около 10 000; в) более 15 000; г) более 20 000.
3. Кому принадлежит определение: «Профессия – это деятельность, посредством которой данное лицо участвует в жизни общества и которая служит ему главным источником материальных средств к существованию»?
а) А.К. Марковой; б) Э.Ф. Зееру; в) Е.А. Климову; г) В.Г. Макушину.
4. Кого считают основателем научного менеджмента? (Подсказка: в организации труда он первым поставил проблему управления людьми).
а) Аристотеля; б) Ф. Тейлора; в) Ф. Джилберта; г) Г. Мюнстерберга.

5. Кто из государственных деятелей России все виды труда разделял на нужные, полезные, щегольские, любительские и вредительские?
- а) Петр I; б) Иван Грозный; в) В.Н. Татищев; г) П.А. Столыпин.
6. Найдите лишнее: «Объектом психологии труда являются: ...»
- а) трудовая деятельность, ее человеческая составляющая;
б) сам труд, трудовой процесс, трудовая деятельность;
в) взаимодействие личности и профессии;
г) труд как социальная активность человека в качестве СТД.
7. Кто из психологов в своей классификации попытался объединить теорию личности с теорией выбора профессии?
- а) Г. Ю. Айзенк; б) Е.А. Климов;
в) Дж. Холланд; г) Н.С. Пряжников.
8. Найдите лишнее: «Профессиографирование бывает ...»
- а) информационное; б) диагностическое;
в) практическое; г) прогностическое.
9. С какого возраста каждый ребенок, по К. Марксу, при разумном общественном строе должен стать производительным работником:
- а) с 9 лет; б) 12 лет; в) 15 лет; г) 18 лет.
10. Найдите лишнее: «В первой части «Основ психотехники», которую Г. Мюнстерберг называет общей, раскрываются три основные проблемы: ...»
- а) задачи психотехники; б) психологического предсказания;
в) психометрии; г) психологического воздействия.
11. Что является главным результатом труда по К. Марксу?
- а) производимые товары;
б) прибавочная стоимость;
в) овеществленный капитал;
г) человек в его общественных отношениях.
12. Кто из психологов в качестве критерия для выделения этапов становления профессионала избрал уровни профессионализма личности?
- а) А.К. Маркова; б) Э.Ф. Зеер; в) Е.А. Климов; г) Л.М. Митина
13. Найдите лишнее: «Отечественные ученые выделяют три причины быстрого забвения психотехники: ...»
- а) разочарование в ее эффективности;
б) неэффективность объектного метода;
в) недостаточная квалификация и опыт практических психологов;

г) неспособность психологов выйти за рамки психологической науки.

14. Какой период жизни человека, по мнению акмеологов, совпадает с его наибольшими потенциальными возможностями, стадией мастерства?

а) 20–30 лет; б) 25–40 лет; в) 30–45 лет; г) 40 – 55 лет;

15. Признание права субъекта самому принимать решения о путях своего профессионального становления и нести ответственность за их последствия – это ... психологического сопровождения.

а) мотив; б) содержание; в) цель; г) важнейший принцип.

16. Ограниченная вследствие разделения труда и зафиксированная документально область приложения сил человека с целью создания социально ценного продукта – это...

а) профессия; б) специализация;

в) рабочая зона; г) трудовой пост.

17. Под профессионально важными качествами понимают ... качества субъекта, включенные в деятельность и обеспечивающие эффективность ее выполнения по параметрам производительности, качества и надежности:

а) деловые; б) специальные;

в) профессиональные; г) любые.

18. Что является центральной задачей психологического сопровождения работника на стадии мастерства (акме)?

а) моральное и материальное стимулирование;

б) развитие познавательных интересов;

в) развитие его профессиональной компетенции;

г) содействие повышению оплаты труда.

19. Какая наука рассматривает профессионализм как систему, состоящую из взаимосвязанных подсистем: профессионализма личности и профессионализма деятельности, которые находятся в диалектическом единстве?

а) системология; б) структурализм;

в) психология профессий; г) акмеология.

20. Набор взаимосвязанных признаков, отношений и свойств вещей, процессов, явлений, выделяемых самим субъектом и как бы противостоящих ему в труде, которыми он должен мысленно или практически оперировать на определенном трудовом посту, по Климову, – это труда.

а) объект; б) предмет; в) средство; г) орудия.

7.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности

Оценочное средство	Методические материалы
Таблица по истории развития дисциплины психология труда	Таблица заполняется самостоятельно (внеаудиторная работа) каждым студентом по шаблону с использованием различных источников информации. Оценивается содержательность, четкость, умение выделить главное и представить материал в краткой табличной форме
Устный опрос по теме	Вопросы для собеседования содержатся в рабочей программе дисциплины, доступны студентам в любое время. Оценивается полнота и достоверность изложения материала, использование дополнительных источников информации по данной теме, умение грамотно, четко, структурировано излагать свои мысли, выслушать товарищей, сделать выводы по вопросу
Мини-кейс (работа малыми группами)	Предлагается конкретная ситуация, в котором обучающемуся предлагается осмыслить реальную профессионально-ориентированную проблему и предложить пути решения с привлечением имеющихся знаний. Оценивается умение организовать работу группы, быстро и четко найти возможные пути решения проблемы, умение работать с разными людьми (группы формируются стихийно), учитывать мнение окружающих, быть корректными в общении, несмотря на национальные, культурные различия. Оценивается умение привлекать имеющиеся знания других, в том числе смежных, дисциплин, выстроить алгоритм решения задачи, сделать выводы
Эссе	Темы эссе предлагаются на выбор. Оценивается умение письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме
Решение ситуационных задач (в том числе самостоятельно и в малых группах)	Предлагаются конкретные задачи на закрепление материала, практическое применение полученных по дисциплине знаний. Оценивается правильность, аргументированность решения задачи, структурированность и полнота ответов
Деловая игра (работа малыми группами)	Предлагается проблема, которая должна быть решена в ходе игры. Создается модель реальной ситуации. Оценивается умение анализировать и решать типичные и нестандартные задачи, аргументировано и грамотно излагать свою позицию, выслушивать мнение своих товарищей. Оценивается владением знаниями дисциплины, привлечение ранее полученных знаний, а также различной дополнительной информации при подготовке к игре
Контрольная работа	Предлагаются задания по изученным темам в виде

	расширенных тестов (соотнесение столбиков, выбор нескольких правильных ответов). Оценивается качество знаний по дисциплине, умение решать типичные задачи по теме или разделу
Защита реферата	Предлагается написать и защитить реферат по теме (публичная защита в виде презентации). Оценивается умение раскрыть тему, обозначить актуальность, представить различные точки зрения на решение проблемы, умение работать с различными источниками информации, оформлять ссылки на различные источники
Оценка публичного выступления по критериям	Используется для оценивания студентами выступлений однокурсников, для формирования навыков публичного выступления
Подготовка презентации	Предлагается приготовить презентацию с учетом требований к публичному выступлению, четкости, краткости и визуальной привлекательности. Оценивается умение преподнести кратко большой объем информации по теме, привлечь внимание к проблеме, выделить наиболее значимые вопросы, сформулировать актуальность, цель, задачи, предмет и объект исследования

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Основная литература:

1. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.В. Назаренко [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 168 с.<http://www.iprbookshop.ru/76042>
2. Фролов Ю.В. Управление эффективностью работы в организации и процессы организационного поведения. Часть III [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавров / Ю.В. Фролов. — Электрон. текстовые данные. — М. :Русайнс, 2016. — 146 с.<http://www.iprbookshop.ru/61674>
3. Валеева Е.О. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е.О. Валеева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015. — 176 с.<http://www.iprbookshop.ru/31936>

Дополнительная литература:

1. Елина, В. Н. Организационное поведение в отрасли производства [Электронный ресурс] : методическое пособие / В. Н. Елина. — Электрон. текстовые данные. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2017. — 68 с. <http://www.iprbookshop.ru/73280>

9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Административно-управленческий портал - <http://www.aup.ru/>

Корпоративный менеджмент -<http://www.cfin.ru>
Новый менеджмент (эл. журнал) - <http://www.new-management.info/>
Российский журнал менеджмента - <http://www.rjm.ru/>
Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» -
<http://www.ecsocman.edu.ru/>

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Алгоритм работы студентов для качественного усвоения учебной дисциплины включает в себя следующие составляющие:

- 1) посещение и конспектирование лекций с вынесением на поля вопросов, вызвавших дополнительный интерес для обсуждения их на семинарских занятиях;
- 2) изучение рабочей программы дисциплины «Психология труда», в том числе вопросов оценивания работы по дисциплине по предлагаемым в программе критериям. Это позволит правильно сориентироваться в системе требований, предъявляемых к студенту со стороны преподавателя;
- 3) обязательная подготовка к семинарским занятиям по примерным вопросам, а также подготовка ответов на дополнительные вопросы, возникшие на лекциях или семинарских занятиях в процессе изучения дисциплины;
- 4) изучение основной литературы по дисциплине «Психология труда»;
- 5) изучение дополнительной литературы и интернет источников по дисциплине, подбор материалов для написания реферата с учетом всех требований к данным видам работы;
- 6) выполнение всех видов самостоятельной аудиторной и внеаудиторной работы в соответствии с требованиями преподавателя (все виды оцениваемых в баллах работ представлены в программе);

своевременная и качественная подготовка к занятиям, выполнение самостоятельной работы, постепенная и системная работа над рефератом.

11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

Офисное программное обеспечение:

- Пакет MicrosoftOffice

Информационные справочные системы:

- Справочная правовая система Консультант плюс

12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской работы обучающихся, и включающей:

Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью, и представляющие собой:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, оборудованные мультимедийными средствами обучения;

- учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа.