Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ковтун Ольга Петровна
Должность: ректор
Дата подписания: 28.07.2023 10:45:43
Уникальный программный ключ:
f590ada38fac7f9d3be3160b34c218b72d197576

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Кафедра клинической психологии и педагогики

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по образовательной деятельности
и молодежной политике Т.В. Бородулина
30 мая 2023 г.

Рабочая программа дисциплины

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Специальность: 37.05.01 «Клиническая психология»
Уровень высшего образования: специалитет
Квалификация: клинический психолог

г. Екатеринбург
2023

Рабочая программа дисциплины «Организационная психология» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 37.05.01 «Клиническая психология» (уровень специалитета, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 мая 2020 г. № 683.

Программа составлена к.пс.н. Носковой М.В. доцентом, доцентом кафедры клинической психологии и педагогики, Алферовой И.С., доцентом, доцентом кафедры клинической психологии и педагогики.

Рецензент к.псх.н. Р.А. Валиев – доцент, доцент кафедры общей психологии и конфликтологии ФГБОУ ВО Уральского государственного педагогического университета.

Рецензия прикладывается к РПД.

Программа обсуждена и одобрена на заседании кафедры клинической психологии и педагогики. Протокол от «11» апреля 2023 г. № 8.

Программа обсуждена и одобрена методической комиссией специальности «Клиническая психология». Протокол от «12» апреля 2023 г. № 7.

1. Цельизучения дисциплины

Цель дисциплины –формированиепрофессионально-важных умений и компетенций у студентов, необходимых для решения задач в области организационной психологиии психология управления для успешного осуществления будущей профессиональной деятельности.

2. Задачи дисциплины

- сформировать целостное представлениеоб основных закономерностях функционирования организации и поведения членов организации;
- сформировать понимание ценностей и трудовой мотивации персонала в организации;
- развить умения и навыки для решения прикладных задач в области организационной психологии;
- развить навыки использования средств психологической диагностики для анализа психологических проблем в организациях;
- сформировать навыкиорганизационного консультирования и обучения персонала.

3. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Организационная психология» относится к обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» ООП по специальности 37.05.01 Клиническая психология (уровень специалитета).

4. Требования к результатам освоения дисциплины

Обучение и воспитание обучающихся в процессе изучения дисциплины «Организационная психология» направлено на формирование следующих компетенций.

Общепрофессиональных

Категория (группа) общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Индекс трудовой функции и ее содержание (из ПС)	Код и наименование индикаторов достижения общепрофессиональной компетенции, которые формирует дисциплина
Администрирование (организация и управление)	ОПК-7. Способен выполнять основные функции управления психологической практикой, разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическим и возможностями и личностными характеристиками претендента, осуществлять управление коммуникациями и	-	ИД-1$_{ОПК-7}$Применяет приемы и методы психодиагностической, консультативной работы с персоналом в организации ИД-2$_{ОПК-7}$Ориентируется в основных методах руководства: постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений. ИД-3$_{ОПК-7}$Применяет навыки управления психологической деятельностью для

	контролировать результаты работы		эффективного удовлетворения потребностей клиента, создания здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды, обеспечения соответствия психологических продуктов и услуг стандартам качества.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

1. Основные понятия организационной психологии как научной отрасли психологической науки и практической деятельности.
2. Психологические характеристики личности в организации.
3. Способы разрешения проблемных ситуаций в организации с учетом возможностей применения в конкретных условиях.
4. Современные модели анализа и типологии организационных культур.
5. Современные концепции управления персоналом.
6. Методы активизации потенциала человеческих ресурсов.
7. Основные приемы и методы психодиагностической, консультативной работы с персоналом в организации.

Уметь:

1. Использовать психологические знания при решении практических коррекционных задач в работе с персоналом организации.
2. Разбираться в теоретических вопросах психологических характеристиках личности в организации.
3. Подбирать методы исследования, к изменению научного и научно-практического профиля своей профессиональной деятельности.
4. Ориентироваться в основных методах руководства: постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений.
5. Разрабатывать программу психологического обследования субъектов труда и их деятельности в связи с конкретным социальным заказом.
6. Ставить профессиональные задачи в рамках психодиагностики, консультирования и обучения персонала.
7. Проводить психологические исследования на основе применения теоретических знаний и умений в области организации.

Владеть:

1. Навыками исследования психологических характеристик личности в организации.
2. Навыками управления психологической деятельностью для эффективного удовлетворения потребностей клиента, создания здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды, обеспечения соответствия психологических продуктов и услуг стандартам качества.
3. Приемами ведения дискуссии, логикой аргументации своей позиции.

4. Навыками самостоятельного планирования и проведения исследования организационной культуры.

5. Навыками формирования установок, направленных на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром.

6. Навыками выбора психологических технологий, позволяющих осуществлять решения новых задач в области профессиональной организационной практики.

7. Навыками психодиагностических, психотерапевтических, консультационных и коррекционных технологий, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей обработкой данных на основе общегуманитарных и математическо-статистических методов;

8. Организационно-управленческими навыками в профессиональной и социальной деятельности;

5. Объем и виды учебной работы

Виды учебной работы	Трудоемкость, в часах		Семестр 6-й семестр
Аудиторные занятия (всего)	2 (72)		72
в том числе:			
лекции	32		32
практические занятия	16		16
лабораторные работы	-		-
Самостоятельная работа (всего)	24		24
Формы аттестации по дисциплине: **зачет**			зачёт
Общая трудоемкость дисциплины	ЗЕТ 2	Часы 72	72

6.Содержание дисциплины

6.1. Основные разделов и их содержание

Раздел дисциплины (ДЕ) и код компетенции, для формирования которой данная ДЕ необходима.	Основное содержание раздела, дидактической единицы (тема, основные закономерности, понятия, термины и т.п.)
ДЕ 1 – Основы организационной психологии (ОПК-7)	**Организационная психология как наука.** Организационная психология как область междисциплинарных исследований. Принципы и задачи организационной психологии. Объект и предмет организационной психологии. Взаимосвязь организационной психологии с психологией управления, социальной психологией, психологией малых групп, организационным поведением. История развития организационной психологии. Специфика предмета организационной психологии в комплексе научных дисциплин о трудовой деятельности человека и управлении персоналом. Основные направления и методы исследований в организационной психологии. **Базовые понятия и категории анализа в организационной психологии.** Труд и работа. Структура трудовой деятельности. Организационные формы труда. Процесс труда и трудовые нагрузки. Профессионал и профессиональная роль. Служащий организации и должностная позиция. Система прав и обязанностей служащего организации. **Теории организаций.** Ранние технократические теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор, А. Файоль). Организация как социальная общность (Э.Мэйо и др.). Теория X и теория Y Д. Мак-Грегора. Системные теории организаций. Организация как открытая системы (Ч. Бернард, Г. Саймон и др.). **Понятие организации как социотехнической системы** Общее определение понятия «организация» в рамках системного подхода. Типы организаций и их классификации по целевой направленности. Основные функции персонала в организациях, их распределение, понятие «технологии». Структура организации, функциональные подразделения и типы взаимодействий персонала. Успешность работы организации: основные критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций.
ДЕ 2 – Личность в организации: психологические характеристики (ОПК-7)	**Психологические характеристики, влияющие на поведение человека в организации.** Локус контроль, конформность, эмоциональный интеллект, «зрелость», креативность и инновационность, «макиавеллизм», достижительность, перфекционизм. Самоэффектиность (А. Бандура социально-когнитивная теория). Поведенческие проявления само-эффективности. психологические состояния и процессы восприятия. Психология стресса. Стрессоры стресса. Организационные причины стресса: условия труда и специфика профессиональной деятельности. Организационные причины стресса: управленческие факторы. Негативные последствия высокого уровня стресса. Уровень стресса и индивидуальная

	эффективность труда сотрудников. **Феномены восприятия человеком организации как структуры** Факторы, влияющие на процессы восприятия: избирательность восприятия, социальные стереотипы, «эффект ореола», атрибуция, идентификация с организацией, баланс работы и личной жизни, установки, определяющие человека в организации. Установки по отношению к работе. Удовлетворенность и вовлеченность в работу. Организационная приверженность.
ДЕ 3 – Ценности и трудовая мотивация персонала в организации (ОПК-7)	**Ценностные ориентации работников и трудовая мотивация персонала** Понятия «ценности» и «ценностные ориентации» человека. Типы ценностей. «Внутренние» и «внешние» трудовые ценности. Общая классификация ценностных ориентаций по Г. Олпорту. Взаимосвязь ценностных ориентаций с актуальными потребностями профессионала. Понятие трудовой мотивации. Внутренняя и внешняя мотивация. «Пирамида потребностей» по А.Маслоу и ее приложение к анализу трудовой мотивации сотрудников организаций. Двухфакторная теория Герцберга. Теория потребности в достижениях МакКлелланда. Описательные и процессуальные теории трудовой мотивации (теория сбалансированности Дж. Адамса и теория ожиданий В. Врума). Особенности мотивационной структуры личности и примеры методик ее диагностики (методика Э. Шейна «Якоря карьеры», тест В.Э. Мильмана «Диагностика мотивационной структуры личности). Теория баланса: теория справедливости Адамса. Теория Локка: постановка целей. Модель подкрепления и мотивация труда. Схемы подкрепления. **Удовлетворенность трудом и ее влияние на эффективность деятельности персонала организаций.** Удовлетворенность трудом как мотивирующий фактор. Понятие «удовлетворенность трудом». Внешние критерии проявлений удовлетворенности/неудовлетворенности трудом. Традиционный подход к оценке удовлетворенности трудом в рамках однофакторной модели. Двухфакторная теория удовлетворенности трудом Ф. Херцберга. Различия во влиянии факторов «мотиваторов» и факторов «контекста» на субъективное переживание степени удовлетворенности трудом. Структурные показатели удовлетворенности трудом (личностные особенности, взаимосвязь с производительностью труда, поведенческие установки работников). Интегральный подход к оценке удовлетворенности трудом и прогнозирование негативных последствий снижения удовлетворенности трудом персонала на уровнях организационного поведения и социальной макросреды.
ДЕ 4 – Организационная культура (ОПК-7)	**Организационная культура** Понятие организационной культуры. Факторы формирования организационной культуры. Организационная культура как основной регулятор поведения коллективного субъекта труда. Миссия организация и стратегии достижения организационных целей. Функции и структурные компоненты организационной

	культуры. Основные подходы к изучению организационной культуры. Современные модели анализа и типологии организационных культур. Методы диагностики организационной культуры (методика Дж.Майер - В.А. Чикер «Субъективная оценка организационной культуры», тест В.М. Снеткова «Привлекательность организационной культуры»). Организационная культура и приверженность персонала к организации. Поддержание и изменение, способы оценки организационной культуры. Типы организационных культур. Классификация организаций по типу организационной культуры. Базовые схемы взаимоотношений индивидов в организации. Понятие субкультуры. Ценности, традиции организации. Модели организационной культуры: В. Сате, Г. Питерса—Р. Уотермана, Г. Парсонса, Э. Шейна. Г. Хофштеда,У. Оучи, Р. Харрисона. **Социально-психологический и организационный климат.** Понятие социально-психологического и организационного климата. Составные элементы. Функции. Факторы, влияющие на социально-психологический климат. Организационная поддержка, доверие в организации, возможность альтернативного трудоустройства, организационная справедливость. «Психологический контракт» работника. Формирование установок, направленных на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром.
ДЕ 5 Организационная психодиагностика, консультирование и обучение персонала (ОПК-7)	Классификация основных видов практико-ориентированной деятельности психолога в организациях. Краткая характеристика профессиональных задач психолога в сферах организационной диагностики, организационного консультирования, оценки персонала, обучения и переподготовки кадров, поддержки работоспособности и охраны психического здоровья персонала. Основные функциональные позиции психолога в организациях: исследователь, эксперт, консультант, наставник, руководитель. Организационная психодиагностика. Модель «ролевого кольца» и место психолога во внедрении оптимизационных мероприятий в организации. Этические нормы и профессиональные требования к работе психолога с персоналом организации.Потребности организации в обучении сотрудников. Функции обучения. Начальное обучение работе. Развивающее обучение сотрудников. Методы обучения сотрудников. Методы пассивного обучения (фильмы, лекции, наглядные пособия, печатные материалы). Методы индивидуального активного обучения (программированное обучение, компьютеризированное обучение, моделирование, simulationtraining, ротация должностей). Методы группового активного обучения (дискуссионные методы, проигрывание ролей и следование образцу поведения, обучение с использованием видеоконференций).

6.2. Контролируемые учебные элементы

Дидактическая единица		Контролируемые ЗУН, направленные на формированиекомпетенций			Этап освоения компетенции
		Знать ИД-1$_{ОПК-7}$	**Уметь** ИД-1$_{ОПК-7}$	**Владеть** ИД-1$_{ОПК-7}$	
ДЕ1	Основы организационной психологии (ОПК-7)	• основные понятия организационной психологии как научной отрасли психологической науки и практической деятельности; • специфику предмета организационной психологии в комплексе научных дисциплин о трудовой деятельности человека и управлении персоналом; • основные направления и методы исследований в организационной психологии	• совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурного уровень в области организационной психологии; • самостоятельно работать с источниками по данной теме	• навыками коммуникации и информационно-аналитической деятельностьюпри изучении темы	Завершающий
ДЕ2	Личность в организации: психологические характеристики (ОПК-7)	• психологические характеристики личности в организации	• разбираться в теоретических вопросах психологическиххарактеристиках личности в организации; • подбирать методы исследования, к изменению научного и научно-практического профиля своей профессиональной деятельности ; • анализировать динамики развития психологических характеристик личности	• навыками исследования психологических характеристик личности в организации; • навыками формирования установок, направленных на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром	
ДЕ3	Ценности и трудовая мотивация персонала в организации (ОПК-7)	• современные концепции управления персоналом • теоретический материал по удовлетворенности трудом и ее влияния на	• определять профессиональные задачи в области научно-исследовательской и практической организационной	• навыками управления психологической деятельностью для эффективного удовлетворения потребностей	•

		эффективность деятельности персонала организаций	деятельности	клиента, создания здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды, обеспечения соответствия психологических продуктов и услуг стандартам качества	
ДЕ4	Организационная культура (ОПК-7)	• современные модели анализа и типологии организационных культур; • модели организационной культуры	• ориентироваться в основных методах руководства: постановки и распределения задач, делегирования и контроля, обратной связи и оценки исполнения, обучения на рабочем месте, индивидуального и группового принятия решений	• навыками самостоятельного планирования и проведения исследования организационной культуры	
ДЕ5	Организационная психодиагностика, консультирование и обучение персонала (ОПК-7)	• основные приемы и методы психодиагностической, консультативной работы с персоналом в организации • возможности использования различных подходов при работе с персоналом организации	• разрабатывать программу психологического обследования субъектов труда и их деятельности в связи с конкретным социальным заказом; • ставить профессиональные задачи в рамках психодиагностики, консультирования и обучения персонала • проводить психологические исследования на основе применения теоретических знаний и умений в области организации	• навыкамивыбора психологических технологий, позволяющих осуществлять решения новых задач в области профессиональной организационной практики • навыками психодиагностических, психотерапевтических, консультационных и коррекционных технологий, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей обработкой данных на основе общегуманитарных и математическо-	

				статистических методов; • организационно-управленческими навыками в профессиональной и социальной деятельности; • нормами взаимодействия, сотрудничества, толерантностью, социальной мобильностью.	

6.3. Разделы дисциплин (ДЕ) и виды занятий

№ дисциплинарного модуля/раздела	№ дидактической единицы	Часы по видам занятий			
		Лекций	**Практ.зан.**	**Сам.раб.**	**Всего**
1	ДЕ 1 Основы организационной психологии	4	2	4	10
	ДЕ 2 Личность в организации: психологические характеристики	8	4	4	16
	ДЕ 3 Ценности и трудовая мотивация персонала в организации	8	4	4	16
	ДЕ 4 Организационная культура	4	2	4	10
	ДЕ 5 Организационная психодиагностика, консультирование и обучение персонала	8	4	8	20
	ИТОГО	32	16	24	72

7. Примерная тематика (при наличии):

7.1. Курсовых работ – не предусмотрены учебным планом.

7.2. Учебно-исследовательских работ, творческих работ – не предусмотрены учебным планом.

7.3 Примерная тематика рефератов– не предусмотрены учебным планом.

8. Ресурсное обеспечение

Кафедра располагает кадровыми ресурсами, гарантирующими качество подготовки специалиста в соответствии с требованиями Федерального государственного

образовательного стандарта высшего образования специальности 37.05.01 Клиническая психология.

8.1. Образовательные технологии

Практические занятия проводятся с помощью методов моделирования конкретных ситуаций с последующим обсуждением, сюжетно-ролевого проигрывания, групповых дискуссий, разбора конкретных ситуаций (case-study), «мозгового штурма».

На практических занятиях учебные задания студенты выполняют как индивидуально, так и в малых группах (2-3 чел.) с последующей презентацией результатов работы и их обсуждением и анализ по разработанной шкальной технике.

8.2. Материально-техническое оснащение

Аудитории оснащены: партами, рабочими столами, стульями, настенной меловой доской, навесным экраном, компьютерами, проектором.

Полный учебно-методический комплекс по дисциплине «Организационная психология» представлен на образовательном портале *educa.usma.ru*с индивидуальным доступом для всех обучающихся по ООП – Клиническая психология.

8.3. Перечень лицензионного программного обеспечения

Системное программное обеспечение

Серверное программное обеспечение:

VMwarevCenterServer 5 Standard, срок действия лицензии: бессрочно; VMwarevSphere 5 EnterprisePlus, срок действия лицензии: бессрочно, дог. № 31502097527 от 30.03.2015 ООО «Крона-КС»;

- WindowsServer 2003 Standard № 41964863 от 26.03.2007, № 43143029 от 05.12.2007, срок действия лицензий: бессрочно;

WindowsServer 2019 Standard (32 ядра), лицензионное соглашение № V9657951 от 25.08.2020, срок действия лицензий: 31.08.2023 г., корпорация Microsoft;

ExchangeServer 2007 Standard (лицензия № 42348959 от 26.06.2007, срок действия лицензии: бессрочно);

SQL ServerStandard 2005 (лицензия № 42348959 от 26.06.2007, срок действия лицензии: бессрочно);

CiscoCallManager v10.5 (договор № 31401301256 от 22.07.2014, срок действия лицензии: бессрочно), ООО «Микротест»;

Шлюз безопасности Ideco UTM Enterprise Edition (лицензия № 109907 от 24.11.2020 г., срок действия лицензии: бессрочно), ООО «АЙДЕКО».

Операционные системы персональных компьютеров:

- Windows 7 Pro (OpenLicense № 45853269 от 02.09.2009, № 46759882 от 09.04.2010, № 46962403 от 28.05.2010, № 47369625 от 03.09.2010, № 47849166 от 21.12.2010, № 47849165 от 21.12.2010, № 48457468 от 04.05.2011, № 49117440 от 25 03.10.2011, № 49155878 от 12.10.2011, № 49472004 от 20.12.2011), срок действия лицензии: бессрочно);

- Windows7 Starter (OpenLicense № 46759882 от 09.04.2010, № 49155878 от 12.10.2011, № 49472004 от 20.12.2011, срок действия лицензий: бессрочно);

Windows 8 (OpenLicense № 61834837 от 09.04.2010, срок действия лицензий: бессрочно);

- Windows 8 Pro (OpenLicense № 61834837 от 24.04.2013, № 61293953 от 17.12.2012, срок действия лицензии: бессрочно).

Прикладное программное обеспечение

Офисные программы

- OfficeStandard 2007 (OpenLicense № 43219400 от 18.12.2007, № 46299303 от 21.12.2009, срок действия лицензии: бессрочно);

OfficeProfessionalPlus 2007 (OpenLicense № 42348959 от 26.06.2007, № 46299303 от 21.12.2009, срок действия лицензии: бессрочно);

- OfficeStandard 2013 (OpenLicense№ 61293953 от 17.12.2012, № 49472004 от 20.12.2011, № 61822987 от 22.04.2013, № 64496996 от 12.12.2014, № 64914420 от 16.03.2015, срок действия лицензии: бессрочно);

Программы обработки данных, информационные системы

Программное обеспечение «ТАНДЕМ.Университет» (лицензионное свидетельство № УГМУ/21 от 22.12.2021, срок действия лицензии: бессрочно), ООО «Тандем ИС».

Внешние электронные информационно-образовательные ресурсы

Библиотеки, в том числе цифровые (электронные) библиотеки, обеспечивающие доступ к профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам, а также иным информационным ресурсам	Реквизиты документа, подтверждающего право доступа
Электронно-библиотечная система «Консультант студента»	ООО «Консультант студента», Контракт № 200/14 от 20.08.2021 действует до 31.08.2022 г.
Образовательная платформа «ЮРАЙТ»	ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ» Лицензионный договор № 201/14 от 20.08.2021 действует до 31.08.2022 г.
Институциональный репозитарий на платформе DSpace «Электронная библиотека УГМУ»	ФГАОУ ВО УрФУ им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, Договор установки и настройки № 670 от 01.03.18. бессрочный
Национальная электронная библиотека	ФГБУ «Российская государственная библиотека», Договор № 101/НЭБ/5182 от 26.10.2018 действует до 2023 г.

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Основная литература

9.1.1. Электронные учебные издания (учебники, учебные пособия)

1. Лукацкий М.А., Психология: учебник / М. А. Лукацкий, М. Е. Остренкова. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва: ГЭОТАР-Медиа, 2013. - 664 с. (Серия "Психологический компендиум врача") - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785970425022.html

2. Актуальные проблемы теоретической и прикладной современной психологии [Электронный ресурс] / Изотова Е.И. - М.: Прометей, 2011. - http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785426300613.html

3. Психология деятельности человека [Электронный ресурс] / Шадриков В.Д. - М.: Институт психологии РАН, 2013. - http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927002610.html

9.1.2. Электронные базы данных

1. ЭБС «Консультант студента»
2. ЭБ Medline Complete
3. Научная электронная библиотека (НЭБ) (по РИНЦ) «Российский индекс цитирования»
4. ЭБС Юрайт, Коллекция «Легендарные книги»

9.1.3. Учебники

1. Организационная психология [Текст]: [учебник] / Южный федеральный

университет; под ред. Е. И. Рогова. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2013. 621 с. Экземпляры в библиотеке УГМУ: 15

9.2. Дополнительная литература

1. Быков С.В. Организационная психология: учебное пособие / Быков С.В. – Самара:Самар. гуманит. акад., 2013. 110 с.

2. Глумаков В.Н. Организационное поведение: учебное пособие с грифом УМО / В.Н. Глумаков. 2-е изд. М.: Вузовский учебник, 2013. 352 с.

3. Згонник Л.В. Организационное поведение: учебник / Л.В. Згонник. М.: Дашков и К, 2012. 232с.

4. Карпов А.В. Организационная психология: учебник для бакалавров / Под ред. А.В. Карпова. М.: Юрайт, 2012. 570 с.

5. Карташова Л.В. Организационное поведение: учебник / Л.В. Карташова Т.В. Никонова Т.О. Соломанидина. 2-е изд. перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2012. 383 с.

6. Литвинюк А.А. Организационное поведение: учебник для бакалавров / А.А. Литвинюк. М.: Юрайт, 2013. 505 с.

7. Организационная психология: Учебник / Под общ.ред. А.Б. Леоновой. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. 429 с

8. Петросян Д.С. Организационное поведение. Новые направления теории: учебное пособие / Д.С. Петросян Н.Л. Фаткина; Под ред. проф. Б.А. Райзберга. М.: Высшее образование. 2012. 272 с.

9. Платонов Ю.П. Организационная психология. М.: Речь, 2012. 720 с.

11. Родлер К. Упраление в организациях. Психология труда и организационная психология. М: Гуманитарный центр, 2014. 124 с.

12. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах. Ростов н/Д.: Феникс, 2014. 238 с.

14. Соколова М.М. Управленческое консультирование: учебное пособие / М.М. Соколова. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2012. 215 с.

8.3. Периодические издания

Вопросы психологии. – научный периодический журнал

Клиническая и медицинская психология: исследования, обучение, практика – научный сетевой журнал http://www.medpsy.ru/

Психологический журнал. – научный периодический журнал

Психологическая наука и образование. – научный периодический журнал

Психологические исследования. – научный периодический журнал http://psystudy.ru

Сибирский психологический журнал – научный периодический журнал

10. Аттестация по дисциплине

Аттестация обучающихся проводится в соответствии с разработанной балльно-рейтинговой системой оценивания учебных достижений студентов по дисциплине.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. До зачета допускаются студенты, полностью освоившие программу дисциплины (при условии набора не менее 40 рейтинговых баллов, согласно системе, утвержденной БРС.

11.Фонд оценочных средств по дисциплине

ФОС для проведения промежуточной аттестации (представлен в приложении № 1).