

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.В.08 Организационная психология**

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

Компетенция	Результаты обучения по дисциплине (модулю)		
	Знать	Уметь	Владеть
ПК-13 способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	основные типы проблем, затрудняющих эффективное функционирование персонала современных организаций, и способы их разрешения с учетом возможностей применения в конкретных организационных условиях;	осуществлять подготовку общей схемы проведения диагностико-оптимизационной работы с персоналом организаций и выбирать конкретные методические процедуры ее реализации, соответствующие специфике организационных проблем с учетом профессиональных компетенций и этических норм работы психолога в прикладных условиях;	средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий с выходом на определение специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций; конкретными методами и формами проведения организационно-психологических исследований диагностикой и оптимизационной направленности; современными методами самоорганизации.

2. Объем, структура и содержание дисциплины (модуля) и ее место в структуре ОПОП ВО

2.1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Дисциплина (модуль) относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» ОПОП ВО.

Период обучения по дисциплине – 5-й семестр (очная форма обучения) / 6-й семестр (очно-заочная форма обучения) / 4-й курс (заочная форма обучения).

2.2. Объем дисциплины (модуля)

Виды учебной работы	Формы обучения		
	Очная	Очно-заочная	Заочная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	4/144		
Контактная работа:	36	28	8
Занятия лекционного типа (лекции)	18	14	4
Занятия семинарского типа:	18	14	4
лабораторные работы	0	0	0

практические занятия	18	14	4
семинары	0	0	0
Промежуточная аттестация: зачет с оценкой	0	0	4
Самостоятельная работа (СР)	108	116	132

2.3. Темы (разделы) дисциплины (модуля) с указанием отведенного на них количества часов по формам образовательной деятельности

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Количество часов				
		Контактная работа				СР
		Л	ЛР	ПЗ	С	
1.	Введение в организационную психологию	4	0	8	0	12
2.	Организационная власть и личность	4	0	8	0	12
3.	Группа и организационная культура	4	0	8	0	12

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Количество часов				
		Контактная работа				СР
		Л	ЛР	ПЗ	С	
1.	Введение в организационную психологию	2	0	4	0	18
2.	Организационная власть и личность	0	0	0	0	20
3.	Группа и организационная культура	2	0	4	0	18

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Количество часов				
		Контактная работа				СР
		Л	ЛР	ПЗ	С	
1.	Введение в организационную психологию	0	0	2	0	20
2.	Организационная власть и личность	2	0	2	0	20
3.	Группа и организационная культура	0	0	2	0	20

Примечания:

Л – лекции, ЛР – лабораторные работы, ПЗ – практические занятия, С – семинары, СР – самостоятельная работа.

2.4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
1.	Введение в организационную психологию	История становления организационной психологии. Теории современной организации в США. Основоположник научного управления Ф.Тейлор. Принципы научного управления. Концепция бюрократической организации М.Вебера. Психология труда и индустриальная психология. Эмпирическая школа. Школа «социальных систем». Новая школа науки управления. Школа «человеческих отношений». Источники организационной психологии. Концепция «запрограммированных перемен» в организации. Признание организационной психологии. Термин «психология организации и управления».

		<p>Развитие организационной психологии в России Исследования Александра Александровича Богданова. Тектология. Платон Михайлович Керженцев. Организационные принципы. «Научная организация труда (НОТ)». Центральный института труда (ЦИТ). Принцип ответственной зависимости. Категориальный аппарат организационной психологии. Общие и специфические категории. Организационное развитие. Организационная культура.</p> <p>Объект, предмет и подходы исследования Объекту организационной психологии. Предметом исследования организационной психологии. Психические явления и факторы. Принцип взаимного обогащения. Организационный уровень оценки. Уровни анализа. Универсальный подход. Ситуативный подход. Релятивистский подход. Личностный подход. Парадигма. Индивидуальная цель. Общая цель.</p> <p>Принципы и методы исследования организационной психологии Принцип системности. Система. Принцип гуманизма. Принцип демократизма. Принцип справедливости. Принцип требовательности. Принцип ответственности. Методы исследования и базовые критерии оценки Классификации методов. Операциональное определение. Базовые критерии оценки. Метод анализа документов и контент-анализ. Классификатор контент-анализа. Регистрационная карточка.</p> <p>Структурно-функциональные характеристики организации Традиционные представления об организации. Честер Барнард. Современные исследователи. Целенаправленность. Сложность организации. Формализация. Принцип единства целей. Принцип эффективности. Рациональность. Централизация. Специализация в организации. Сложность организации. Контроль. Цель открытой организации. Взаимодействие с окружающей средой. Синергизм. Динамическое равновесие. Равенство конечных результатов. Функции организации Организационно-кадровая. Учебно-воспитательная. Социально-экономическая Исследовательско-проектная. Психолого-педагогическая. Информационно-аналитическая.</p> <p>Изменения и структура организации Цикл взаимодействия со средой. Объем контрольных функций. Факторы улучшения. Структура организации. Возможные связи между звеньями системы. Подразделение. Пирамидальная организационная структура. Пять элементов в</p>
--	--	--

		<p>структуре организации. Оперативное ядро. Техноструктура. Формы, методы и способы реорганизации управленческих структур. Прогнозирование организационной системы.</p> <p>Управленческие особенности различных структурных образований</p> <p>Классические теории организации. Структурные концепции (линейная, функциональная, линейно-функциональная, матричная, матрично-штабная). Ситуационные теории организации. Универсальные концепции. Системный подход к пониманию организации. Дивизионная (департаментная) структура. Системный подход организационной психологии</p> <p>Свойства организации как системы. Элементы социальной системы. Существенна или несущественна характеристика личности. Этапы оценки организации.</p> <p>Организационная власть, роль и субъект власти</p> <p>Партисипативное управление. Статус субъекта власти. Организационный ресурс. Эффективная организационная роль. Специалист. Интегратор. Менеджер-игрок. «Боец в джунглях». Понятие «организация». Кооптация. Этапы и фазы существования организации. Этапы (циклы) зарождения, развития, стабилизации, нарастания противоречий, разрушения и ликвидации. Положительные стороны централизации. Децентрализация. Основные фазы в развитии организации.</p> <p>Проектирование организации и самоорганизация</p> <p>Сущность проектирования. Группа факторов проектирования. Этапы. Организационные изменения. Реализуемость проекта. Проектирование материальных структур. Организационная устойчивость. Упругость. Оптимальность нагрузки. Критерии реализуемости. Структурные образования самоорганизации. Современные методы самоорганизации.</p> <p>Методы управления и организационная эффективность. Административные. Экономические методы. Социально-психологические методы. Внушение и принуждение. Оценка организационной эффективности.</p>
2.	Организационная власть и личность	<p>Психологический анализ причин возникновения власти</p> <p>Власть и организационные формы поведения. Доорганизационный период развития власти. Стадии: ранняя и поздняя. Отношение к власти. Психологический анализ причин возникновения власти. Общинная и индивидуальная цель: сущность и специфика. Общинная цель. Индивидуальная цель</p>

		<p>и ее содержание. Две проблемы психологические изучения. Представление о динамичности (изменчивости) и стабильности внутреннего устройства общины. Спорная концепция. Причины саморазрушения. Мотивационно-целевое единство. Произвольное поведение. Развитие надобщинных образований.</p> <p>Надобщинные структуры и отношения. Трудовой способ распределения. Роль семьи. Увеличение размеров общин. Психологическая концепция формирования надобщинных структур. Завоевание ресурса. Формы получения ресурса. Избыток ресурса. Критика экономической концепции.</p> <p>Становления первых организационных форм</p> <p>Организационные формы объединения людей. Насильственно-реквизиционная форма организации. Воспроизводство ресурсов и власть. Насильственно-мотивационная форма организационной власти. Мануфактурно-фабричная форма организации. Первые шаги к формированию механизмов мотивации труда. Насильственно-мотивационная форма организации труда. Оценка существующей нормы труда. Норма труда и потребления. Собственник производства. Развитие современных организационных форм. Современная организационная форма. перемещению товаров расширить ассортимент и объем производства Ф.Тейлор. Он заявил о трех базовых элементах научного управления: анализ деятельности; определение нормы труда; профотбор. базовый принцип организационных отношений экселоцентрическая организационная норма – ЭЦОН степень свободы перемещения Организационное окружение обеспечения зависимости работника Контур использования ресурса ресурсные возможности власти функции менеджмента организации Функции апекса.</p> <p>Власть и организационно-психологические проблемы</p> <p>Базовое противоречие и организационные проблемы. Трудовая мотивация. Организационная культура. Функции культуры. Профессионально-психологический отбор персонала. Мотивация работника. Общая характеристика средств мотивации. Организационные средства мобилизации. Дифференциация и стратификация людей. Дефекты удовлетворения потребностей. Ненасильственной средства трудовой мотивации. Проблемы мотивации персонала. Проблемы мотивации персонала и руководителя. Противоречия в анализе потребностей личности. Потребность в безопасности. Потребность в аффилиации.</p>
--	--	--

		<p>Самоактуализация. Потребность в уважении. Независимость и самостоятельность. Потребность во власти. Властолюбивые специалисты. Оценка мотивации работника и выбор побуждающих средств.</p> <p>Теории мотивации</p> <p>Теории содержания. Теории процесса. Теория А.Маслоу. Теория К.Альдерфера, Мак-Грегора и Ф.Херцберга. Фрустрационно-регрессивное измерение потребности. Теория Х – авторитарный стиль. Теория Y – демократический стиль. Соотношение мировосприятия менеджера. Мотиваторы.</p> <p>Теории процесса: подкрепление и ожидание. Теория подкрепления мотива (Е.Торндайк, К.Халл, Б.Скиннер, Г.Юкл, Дж. Херманн, Дж. Комаки). Теория ожидания (С.Яблонский, В. Норд, Дж.Кэмбелл, Б. Гергопулус, В.Врум и др.). Целевая теория мотивации (Э.Локе). Модификация поведения (С. Латенс, Р. Крейтнер). Результат. Ожидание.</p> <p>Сущность целевой теории мотивации и модификации поведения. Цель. Сопутствующие явления. Механизм целеполагания в мотивации. Мотивация, трудность и осознание. Оперант. Модификация оперантов Стратегии воздействия на работника.</p> <p>Методы мотивации персонала</p> <p>Материально стимулирование. Использование целей организации. Совершенствование нормативной базы. Перепроектирование деятельности. Ротация. Партиципативность.</p> <p>Функция управления, собственник и продуктивность.</p> <p>Отделение управления от собственника. История и положительные стороны. Разделение функций и негативные характеристики. Продуктивность управления современной организацией. Трудности оценки. Критерии продуктивности. Эффективность самоуправления. Саморегуляция. Феномен власти в организационной психологии</p> <p>Понятие «власть» в психологии. Проблемы организационно-психологического исследования явления «власти». Формы доминирования. Врожденная и приобретенная формы. Мотивация влияния.</p> <p>Властолюбие и тип личности. Корыстолюбие и честолюбие. Характеристики властолюбивой личности. Авторитарная личность. Макиавеллизм и его показатели. Психологическая диагностика типа личности.</p> <p>Модели власти на межперсональном уровне</p> <p>Сущность межперсонального анализа. Поведенческий «контур» власти. Многоканальность</p>
--	--	--

		<p>власти. Модель власти с позиции субъекта. Модель власти с позиции объекта. Положительные и негативные стороны.</p> <p>Средства, формы и потенциал власти. Основание власти. Средства воздействия и формы власти. Классификации видов власти. Точка зрения на власть отечественных исследователей. Легитимная и формальная власть. Экспертная и референтная власть. Информационная власть. Ситуационное манипулирование. Использование третьей стороны как средства власти.</p> <p>Ресурс и тактика реализации властных полномочий. Маневрирование и манипулирование ресурсами власти. Манера. Стратегии самопрезентации. Самомониторинг и его шкала.</p> <p>Власть и деструктивное повиновение. Сущность деструктивного повиновения. Эксперименты С. Мигрэма. Характеристики деструктивного повиновения. Благоприятные условия функционирования организационной власти.</p> <p>Личность и организация</p> <p>Личностные проблемы организационной психологии. Различие личности, индивида и индивидуальности. Номотетический подход. Личностные характеристики. Локус контроля и ориентация на достижения. Догматизм. Акцентуации.</p> <p>Профессионально-важные качества и организация. Содержание ПВК. Направления научного поиска. Технология оценки ПВК на основе контент-анализа. Анализ функций и качества. Экспертно-групповой метод оценки ПВК.</p> <p>Способности и проблемы организации. Умственные, организаторские, коммуникативные и управленческие способности. Способности и этические нормы.</p> <p>Управленческие и организаторские способности</p> <p>Сущность управленческих способностей в исследованиях психологии и менеджменте. Менеджерские характеристики. Концептуальные и личностные характеристики. Общеорганизационные способности по Л.И. Уманскому. Локальные способности. Общие и специальные организационные способности. Криволинейность и прямолинейность зависимости.</p>
3.	Группа и организационная культура	<p>Группа и организация</p> <p>Сущность понятий группа и организация в менеджменте. Задание и его специфика. Рабочий саботаж. Хоуторнский эксперимент. Содержание отдельных наблюдений: освещенность, коммуникация, сборка кабеля.</p>

		<p>Медицентрическая организационная норма. Эффект Рингельмана. Социальная лень. Эффекты групповые: «принадлежность к группе»; «синергии»; «группомыслия»; «конформизма»; «моды» (подражания); «ореола»; «группового фаворитизма»; «группового эгоизма»; «маятника»; «волны»; «пульсара»; «бумеранга»; «мы - они».</p> <p>Включение человека в организацию.</p> <p>Организационные отношения и включение специалиста в групповой процесс. Системообразующие факторы. Основания для классификации групп. Первичная группа. Формальная группа. Характеристика взаимосвязи структур. Командная группа. Референтная группа и ее функции.</p> <p>Процесс развития группы и организации.</p> <p>Стадии развития. Брожение и нормирование. Социально-психологические явления в группе. Статус и роль. Особенности связи статуса и роли. Статусная символика. Аттитюд. Ролевой стереотип. Групповые ожидания. Сотрудники и защитные механизмы. Характеристика рабочей группы. Ролевые и межролевые конфликты.</p> <p>Нормы и организационная культура</p> <p>Разновидности норм. Кодифицированные нормы. Резидуальные нормы. Санкции. Размер группы и отношения. Общение и рабочая группа. Коммуникационные сети. Лидерство и власть в организации. Классификация сторон общения. Коммуникативная, интерактивная и перцептивная сторона общения. Нисходящие и восходящие каналы информации. Локальный канал. Функции формальной стороны общения. Централизованная сеть.</p> <p>Лидерство и организация.</p> <p>Сущность понятия лидер и лидерство. Отличие лидера от руководителя. Власть и лидерство. Органикратический тип власти. Персонократический тип власти. Харизма. Роль и место организационного психолога. Таблица ориентации для поиска моделей лидерства. Модель Врума-Йеттона-Яго. Правила оценки.</p> <p>Организационная культура</p> <p>Организационная культура: сущность и этапы становления. Уровни организационной культуры. Культурные атрибуты организации в широком смысле. Социально-психологический климат и культура. Позитивные профиль реализации культуры. Этапы развития организационной культуры. Характеристика этапа углубления. Модели развития культуры. Модель Сате и ее значение. Модель AGIL Модель Уильяма Оучи. Культура и эффективность деятельности организации.</p>
--	--	---

3. Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

По дисциплине (модулю) предусмотрены следующие виды контроля качества освоения:

- текущий контроль успеваемости;
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине (модулю).

Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) оформлен в приложении к настоящей рабочей программе дисциплины.

3.1. Текущий контроль успеваемости. Типовые оценочные средства и критерии оценивания

Контрольные вопросы и задания

Контролируемые темы (разделы)	Контрольные вопросы (задания)
Введение в организационную психологию	<p>Задания:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Используя способность к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности, дайте психологический анализ причин возникновения власти.2. Обладая способностью к участию в проведении психологических исследований на основе применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научных и научно-практических областях психологии, подготовьте ответ на тему «Первые шаги к формированию механизмов мотивации труда».3. Демонстрируя способность к постановке профессиональных задач в области практической деятельности, аргументировано порассуждайте на тему «Профессионально-психологический отбор персонала». <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none">1. С какими областями анализа трудовой деятельности человека непосредственно связана организационная психология?2. Назовите основные этапы становления организационной психологии в ходе развития психологических наук о труде?3. В чем состоит специфика организационной психологии по сравнению с психологией труда, социальной психологией, психологией менеджмента, экономической психологии?4. Чем отличаются по содержанию такие понятия как „труд“ и „работа“, „трудовой пост“ и «профессиональная роль», „профессиональная компетентность“ и „должностные обязанности“?5. Каким образом эти понятия соотносятся с основными уровнями анализа деятельности человека в организациях („работающий человек“, „специалист“, „служащий организации“)?

	<p>6. На чем основаны процессы регуляции в системе прав и обязанностей служащего в организации?</p> <p>7. Какие основные аспекты анализа совместной трудовой деятельности доминировали в ранних теориях организаций?</p> <p>8. Какие методы самоорганизации используются в процессе функционирования организации?</p>
<p>Организационная власть и личность</p>	<p>Задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Применяв способность к участию в проведении психологических исследований, проанализируйте проблемы мотивации персонала и руководителя. 2. Применяя общепрофессиональные знания и умения в различных научно-практических областях психологии, раскройте сущность управленческих способностей в исследованиях психологии и менеджменте. 3. На основе способности к постановке профессиональных задач в области практической деятельности, дайте описание ролевых и межролевых конфликтов. 4. Обладая способностью к проведению стандартного прикладного исследования в области психологии, сформулируйте свой ответ на тему «Основные критерии успешной и эффективной работы организации». <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Чем обусловлено развитие организационных теорий социальной ориентации? Дайте сравнительную характеристику подходов к анализу организационных взаимодействий в рамках теорий Х-У Д. Мак-Грегора. 2. Какие принципы лежат в основе создания системных теорий организаций? 3. На чем основано описание организаций как „открытой системы“? 4. Как определяется понятие „организация“ в рамках системного подхода? Что нового это дает по сравнению с описательными трактовками организационных взаимодействий? 5. Какие аспекты выполнения совместной деятельности подчеркиваются в определениях организации, используемых в организационной психологии? 6. Каким образом могут быть выделены типы организаций по их целевой направленности? 7. В чем состоят особенности развития новых форм организаций в постиндустриальном обществе? 8. Какие основные характеристики используются в системном анализе организаций? 9. По каким основным блокам строится анализ целевой структуры организации? В чем состоит различие внешних и внутренних целей? 10. Каким образом распределение задач и функций персонала организации отражается в понятии технологии? Назовите основные типы технологий, определяющих функциональное распределение труда?

	<p>11. В чем состоят различия показателей результативности и эффективности деятельности организаций? Назовите основные критерии успешной и эффективной работы организации.</p> <p>12. По каким уровням рассматриваются внутри- и межорганизационных взаимодействий в организационной психологии?</p> <p>13. Охарактеризуйте тематику работ и направления психологических исследований в организационной психологии.</p> <p>14. В чем состоит специфика психологического анализа деятельности, соответствующего разным уровням организационных взаимодействий.</p> <p>15. Каким образом „субъективный образ“ работы связан с развитием трудовой мотивации?</p> <p>16. В чем состоит специфика описательных и процессуальных моделей трудовой мотивации? Приведите примеры наиболее известных теорий.</p> <p>17. В чем состоят основные проявления удовлетворенности трудом как индивидуальной, групповой и организационной характеристики?</p> <p>18. Каким образом социальные и групповые ценности влияют на субъективный смысл труда и индивидуальное отношение к работе в организации?</p> <p>19. В чем состоят принципиальные различия функций „руководителя“ и „лидера“ в группе/организации?</p> <p>20. Какие типы направленности деятельности руководителя определяют стиль руководства?</p> <p>21. Каковы основные качественные характеристики и проявления групповой сплоченности?</p> <p>22. По каким основным характеристикам оценивается психологический климат в группе?</p>
<p>Группа и организационная культура</p>	<p>Задания:</p> <p>1. На основе знаний и умений в различных областях психологии, дайте характеристику основных этапов становления организационной психологии в ходе развития психологических наук о труде.</p> <p>2. По теме «Основные критерии успешной и эффективной работы организации» реализуйте способность к участию в проведении психологических исследований.</p> <p>3. Обладая знаниями и умениями в различных научно-практических областях психологии, сформулируйте в чем состоит специфика описательных и процессуальных моделей трудовой мотивации.</p> <p>4. Демонстрируя способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности, подготовьте ответ по теме «Проектирование материальных структур организации».</p> <p>Вопросы:</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Какие дополнительные формы стимулирования труда служащих организации способствуют ее эффективному функционированию? 2. Какие существуют определения организационной культуры? Какие факторы оказывают наиболее сильное влияние на ее формирование? 3. Какие основные стадии проходит организация в своем развитии? Что может способствовать продолжительному существованию организаций? 4. Какие способы формирования организационных ценностей используются в процессе управления организацией? 5. Какие типы исследований наиболее распространены в организационной психологии? 6. Какие источники получения информации и методы их анализа применяются в организационной психологии? 7. Чем определяется необходимость использования принципа „активного взаимодействия“ при проведении исследований непосредственно в организациях? 8. Каким образом персонал организации может быть задействован в проведении эмпирических исследований и выработки стратегий оптимизационных решений? 9. Какие этапы проведения организационных исследований включает реализация парадигмы „исследование – диагностика – консультирование/оптимизация“? 10. В чем состоит специфика различных функциональных ролей организационного психолога при выполнении эмпирических исследований и решении оптимизационных задач в организации? 11. Каково место и роль психолога в реализации оптимизационных мероприятий? 12. Какой должностной статус может иметь психолог в организации в зависимости от специфики предписываемых ему обязанностей? 13. В чем состоят противоречия должностного статуса и возможностей реализации профессиональной роли психолога в организации? 14. Каковы основные требования к уровню профессиональной подготовки и сферам компетентности организационного психолога? 15. Соблюдение каких правил „профессиональной этики“ является необходимым при работе психолога с персоналом организаций? 16. Какие формы оплаты и вознаграждения за труд используются в современных организациях?
--	--

Метод кейс-стади

1. Спланируйте собственное квазиэкспериментальное исследование.
2. Следуя процедуре эксперимента, выполните необходимые измерения.
3. Обработайте полученные результаты.
4. Оформите экспериментальный отчет.

Доклад в виде презентации (темы)

1. Организация как система
2. Законы организации (общие, частные, специфические)
3. Принципы организации
4. Жизненный цикл организации
5. Миссия и цели организации.
6. Взаимосвязь основных видов целей организации: базисных ценностей, стратегических задач и краткосрочных планов.
7. Типология организаций.
8. Ценностные различия механистического и органического типов организации.
9. Поведенческие ресурсы управления. Модель управленческих ориентации руководителя.
10. Модели организационного поведения.
11. Основы представления о личности.
12. Модель формирования отношений.
13. Базисная модель человеческого поведения.
14. Теория атрибуции. Фундаментальная ошибка атрибуции.
15. Психологическая типология: типы людей в бизнесе.
16. Мотивация: основные понятия и концепции.
17. Теории мотивации.
18. Управление процессом мотивации
19. Факторы, определяющие успех карьеры.
20. Характеристика этапов карьеры.
21. Организационная социализация: характеристика основных этапов.
22. Факторы, влияющие на раннюю социализацию.
23. Профессиональная социализация.
24. Источники стресса.
25. Модель стресса.

Тест-тренинг

Тестовые задания по теме 1.

- 1.1. Исторически организационная психология наиболее тесно связана с:
 - а) общей психологией
 - б) социальной психологией
 - в) индустриальной психологией
 - г) социологией
- 1.2. Организационная психология как самостоятельная отрасль психологической науки появилась:
 - а) в XIX веке
 - б) в начале XX века
 - в) в 40-50-х годах XX века
 - г) в 70-х годах XX века
- 1.3. Предметом организационной психологии являются:
 - а) поведение людей в организации
 - б) факторы, влияющие на поведение людей в организации

в) все ответы верны

г) все ответы неверны

1.4. В поисках объяснения и предсказания поведения организационная психология использует, прежде всего, метод:

а) наблюдения

б) экспертных оценок

в) эксперимента

г) социологического опроса

1.5. В современной психологии менеджмента выделяют два направления:

А) Поведенческое и психодинамическое

Б) Структурное и системное

В) Организационно-индустриальное и клиническое консультативное

Г) Поддерживающее и инновационное

1.6. К современным теориям организации относятся:

а) Ситуационные

б) Системные

в) Управление по результатам

г) Все названное

1.7. Модель «семи факторов «Мак-Кинси» включает в себя следующие компоненты:

а) Стратегия; навыки и квалификация; разделяемые ценности; структура; система; кадры; стиль.

б) Стратегия; навыки и квалификация; разделяемые ценности; структура; процессы; кадры; стиль.

в) Стратегия; навыки и квалификация; разделяемые ценности; структура; система; кадры; организационный климат.

г) Стратегия; навыки и квалификация; разделяемые ценности; структура; система; кадры; производительность труда.

д) Стратегия; навыки и квалификация; разделяемые ценности; структура; система; кадры; внешние связи.

1.8. Автором бюрократической теории организации является:

а) Ф. Тейлор

б) М. Вебер

в) А. Файоль

г) Э. Мэйо

1.9. В современной науке выделяют следующие типы организационных структур:

а) механистическая

б) органическая

в) простая

г) все вышеперечисленное

1.10. В современной науке выделяют следующие типы организационных структур:

А) Механистическая; органическая; простая, бюрократическая, матричная.

Б) Простая и сложная.

- В) Механистическая и социальная.
- Г) Техническая и социальная.
- Д) Авторитарная и демократическая

1.11. Управленческий процесс традиционно разделяется на пять этапов, в число которых не входит:

- А) Рекогносцировка
- Б) Планирование
- В) Организация
- Г) Руководство людьми
- Д) Мотивация
- Е) Контроль

1.12. Что из перечисленного входит в число обобщенных Р. Л. Кричевским требований к психологической стороне менеджерского контроля:

- А) Постоянство
- Б) Оперативность
- В) Объективность
- Г) Экономичность
- Д) Все названное

1.13. Функциональный анализ руководства включает в себя функции:

- А) Администраторская
- Б) Стратегическая
- В) Экспертно-консультативная
- Г) Представительская
- Д) Все названные

1.14. Что из перечисленного препятствует эффективной коммуникации в организации:

- А) Недооценка руководителем важности коммуникаций
- Б) Неблагоприятный психологический климат в организации
- В) Отсутствие обратной связи
- Г) Неполнота информации и. неудовлетворительная структура сообщений
- Д) Все названное

1.15. В число признаков эффективной обратной связи НЕ входит:

- А) Директивность
- Б) Конструктивность
- В) Надежность
- Г) Своевременность, незамедлительный характер
- Д) Готовность принимать ее

1.16. В число эффектов неудовлетворительного состояния внутриорганизационных коммуникаций входит:

- А) Обезличивание работников
- Б) Порождение потенциально разрушительных для организации слухов
- В) Снижение трудовой мотивации
- Г) Увеличение текучести кадров
- Д) Все названное

1.17. Какое утверждение не относится к положительной стороне централизованных коммуникационных сетей:

- а) Способствуют развитию лидерства
- б) Способствуют развитию структурно-организационных характеристик
- в) Улучшают решение относительно простых задач
- г) Повышают удовлетворенность членов группы

1.18. Что из перечисленного описывает преимущества внешнего консалтинга по сравнению с внутренним:

- а) Более широкий опыт
- б) Неукорененность в организации
- в) Отсутствие иерархического неравенства с начальство
- г) Все названное

1.19. Упрощенные модели коммуникационных сетей в организации разделяются на:

- а) Вертикальные и горизонтальные
- б) Сложные и простые
- в) Централизованные и децентрализованные
- г) Структурированные и хаотические

1.20. К функциям кадрового менеджмента не относится:

- а) кадровое планирование
- б) оценка кадрового потенциала
- в) кадровое обучение
- г) психологическое консультирование

1.21. Теории, принимавшие во внимание, прежде всего социологические и технологические аспекты организации:

- а) Одномерные теории организации
- б) Классические теории организации
- в) Универсальные теории организации
- г) Ситуационные теории организации

1.22. К какому типу организационной структуры управления относится данная схема? Руководитель организации - Руководитель подразделения 1 - Руководитель подразделения 2 - Руководитель подразделения 3 - Сотрудники

- а) матричная
- б) линейная
- в) функциональная
- г) ни к одной

1.23. Какие компоненты относятся к внутренней среде организации:

- А) Материалы, структура, задачи, люди
- б) Капитал, технология, задачи
- в) Цели, Структура, Задачи, Технология, Люди
- г) Потребители, Конкуренты, Технология

1.24. Какая концепция была предложена Д.Катцем и Р.Каном?

- а) Концепция управления по целям;
- б) Концепция организации как открытой системы
- в) Интеракционистическая модель организации

Г) ни одна из перечисленных

1.25. В какой концепции организации считалось, что каждый человек в организации должен как можно лучше выполнять свою, строго определенную функцию. «Менеджеры должны думать, а рабочие работать»

а) Бюрократическая модель организации

б) Концепция научного управления

в) Концепция управления по целям

Г) ни в одной из перечисленных

1.26. Прикладная отрасль психологического знания, которая изучает психическую деятельность и поведение людей в организациях, а также построение, развитие и функционирование социальных институтов- это

А) организационная психология

Б) инженерная психология

В) экономическая психология

Г) эргономика

1.27. Выделяют следующие типы сложности организации

А) вертикальная

Б) горизонтальная

В) пространственная

Г) временная

1.28. Верны ли определения? А) Абсентеизм – отсутствие члена организации на рабочем месте по любой причине В) Контролируемость – это характеристика научного метода, возможность сделать аналогичное исследование (эксперимент) на базе известных методов Подберите правильный ответ

А) А – да, В - да

Б) А – нет, В - нет

В) А – нет, В – да

г) А – да, В – нет

1.29. Метод воздействия, предполагающий побуждение личности к надлежащим действиям и поступкам, когда устремления человека расходятся с общественными требованиями, - это

А) убеждение

Б) внушение

В) поощрение

Г) принуждение

1.30. Метод воздействия, предполагающий воздействие на сознание и поведение людей, имеющее своей целью формирование или изменение взглядов, установок, ценностных ориентаций, позиций личности или группы, - это

А) убеждение

Б) внушение

В) поощрение

Г) принуждение

1.31. _____ ресурс предполагает постоянное обновление внутригрупповых отношений, становление и развитие новых традиций, адаптацию молодого пополнения и возможности карьерного продвижения

- А) Организационно-психологический
- Б) Экономический
- В) Политический
- Г) Социальный

1.32. Формальная _____ основана на нормах и правилах взаимодействия специалистов, которая отражается в терминах долженствования

- А) структура
- Б) организация
- В) компетентность
- Г) легитимность

1.33. Методы самоорганизации в процессе функционирования организации направлены:

- А) на улучшение психологического климата в организации
- Б) на повышение эффективности организации
- В) на повышение гибкости организации
- Г) все варианты верны.

Тестовые задания по теме 2.

2.1. Поле организационного поведения включает факторы

- А) людей, организационные структуры, технологии и внешнюю среду организации;
- Б) людей, рабочие группы, подразделения;
- В) людей, организационные структуры, руководителей;
- Г) внутреннюю среду организации, рабочие группы, персонал.

2.2. Под организационным поведением понимают

- А) поведение людей в организации;
- Б) систематический научный анализ поведения индивидов, групп, организаций;
- В) поведение людей в рабочих группах;
- Г) деятельность организации в целом.

2.3. Что такое модели организационного поведения?

- А) Это правила поведения в организации;
- Б) Это системы убеждений, которые определяют деятельность руководителя в конкретной компании;
- В) Это организационные структуры;
- Г) Это планирование деятельности организации.

2.4. Выберите ответ, соответствующий определению:

«ИмPLICITная теория личности, в соответствии с которой человек рассматривается как ленивый, безынициативный, не амбициозный, безразличный к организационным нуждам и нуждающийся в постоянном контроле, чтобы обеспечить удовлетворительных показателей труда»

- А) Теория «Х»;

- Б) Теория «У»;
- В) Модель опеки;
- Г) Организационное поведение.

2.5. Стиль руководства – это

- А) процесс управления группой людей, осуществляемой руководителем как посредником между социальной властью и членами общности на основе правовых полномочий;
- Б) обобщенные виды поведения руководителя в отношениях с подчиненными в процессе достижения поставленных целей;
- В) отношения доминирования и подчинения;
- Г) влияние, которым пользуется руководитель.

2.6. Американские ученые Дж. Фрэнч и Б. Рейвен выделили основные формы власти:

- А) власть принуждения, вознаграждения, традиционная, экспертная, эталонная;
- Б) харизматическая, статусная, личностная, лидерская;
- В) власть личности, должности, полномочий, ответственности;
- Г) власть традиционная (законная) и нетрадиционная (психологическая).

2.7. Выделяют следующие виды приверженности работника организации:

- А) аффективную, поведенческую, нормативную;
- Б) высокую, среднюю, низкую;
- В) актуальную, потенциальную, реальную;
- Г) организационную, групповую, личную.

2.8. Основными компонентами трудового потенциала работника являются:

- А) профессиональные знания, умения, навыки;
- Б) трудовая мотивация, профессиональные умения, навыки;
- В) психофизиологический, социально-демографический, квалификационный, личностный;
- Г) здоровье, возраст, трудовая мотивация, потенциал к развитию.

2.9. Автором теории X и теории Y является:

- А) Файоль
- Б) Тейлор
- В) Оучи
- Г) Уотермен
- Д) Макгрегор

2.10. Автором теории Z является:

- А) Файоль
- Б) Вебер
- В) Оучи
- Г) Уотермен
- Д) Макгрегор

2.11. В теории трудовой мотивации Герцберга выделяются следующие мотиваторы труда, кроме:

- А) интересная работа
- Б) хорошие шансы продвижения по службе

В) высокая степень ответственности

Г) хороший заработок

Д) справедливое распределение объемов работы

2.12. положениям теории X относятся все, кроме:

А) людям свойственно врожденное чувство неприязни к работе, по возможности они стараются ее избежать; она не является для них мотиватором

б) людей необходимо принуждать к работе угрозой наказания и постоянно контролировать их

в) высокую мотивацию на деятельность обеспечивает гарантия занятости и создание доверительной обстановки между работниками

г) основным мотиватором всегда выступают экономические потребности, их цель - наибольшая экономическая выгода

д) обычный (средний) человек всегда стремится избежать ответственности; он испытывает желание, чтобы им руководили

2.13. К положениям теории Y относятся все, кроме:

А) человеку свойственен самоконтроль и саморуководство; для творческой деятельности это основные регуляторы; угроза и внешний контроль - это крайние средства мотивации в труде

б) работу людей мотивирует не только вознаграждение, но и цели деятельности

в) человеку свойственны инициатива и потребность нести ответственность за свою деятельность

г) мотиваторами деятельности часто выступает само содержание труда и интерес к нему

д) большой мотивационный эффект могут иметь и неформальные связи между субъектами организации

2.14. К положениям теории Z относятся все, кроме:

А) исходно люди пассивны, их нужно стимулировать, заставлять работать

Б) важнейшим фактором является создание атмосферы корпоративной общности, преданности организации

в) мотивирующей силой обладают максимально частые контакты между работником и управляющим

г) эффективная мотивация обеспечивается гласностью внутрифирменной информации, общностью целей всех работников

д) стимулом работы является создание атмосферы общей ответственности

2.15. Семишаговая модель постановки целей (Вудкок, Фрэнсис) перед собой не включает:

А) Прояснение потребностей

Б) Прояснение возможностей

В) Принятие решения о том, что вам нужно

Г) Оценка риска

Д) Выбор

Е) Уточнение цели

ж) Установление временных границ

з) Контроль своих достижений

2.16. По Вудкоку и Френсису при постановке целей решение о том, что вам нужно, включает в себя ответы на вопросы (исключите неподходящий пункт):

- А) Что для вас важно?
- Б) Почему это важно?
- В) Какова приемлемая мера риска?
- Г) Как ваши решения повлияют на окружающих?

2.17. К позитивным эффектам делегирования относится все, кроме:

- А) Снижение напряжения у менеджера
- Б) Большая оперативность
- В) Более энергичная и успешная работа группы
- Г) Увеличение степени группового согласия
- Д) Развитие подчиненных и рост креативности в работе

2.18. Критерии эффективности руководства разделяются на:

- А) Инструментальные и эмоциональные
- Б) Дискретные и континуальные
- В) Психологические и непсихологические
- Г) Ресурсные и актуальные

2.19. Что из перечисленного является непсихологическим критерием эффективности руководства:

- а) Уровень заработной платы работников
- б) Результативность коллектива
- в) Уровень здоровья членов коллектива/группы
- г) Стабильность достигаемых результатов

2.20. В число психологических критериев эффективности руководства входит:

- А) Удовлетворенность членством в группе/ коллективе и работой
- Б) Мотивация членов группы/коллектива
- В) Авторитет руководителя
- Г) Самооценка группы/коллектива
- Д) Все названное

2.21. Какие три стиля лидерства/руководства, получившие свои названия в результате исследований К. Левина, выделяются в социальной психологии:

- А) Фокусированный, глобальный, неопределенный
- Б) Вертикальный, горизонтальный, векторный
- В) Авторитарный, демократический, попустительский
- Г) Иерархический, паритетный, смешанный

2.22. Термины, использованные К. Левиным для обозначения стилей лидерства/руководства, имеют в виду:

- А) Политические содержания
- Б) Врожденные, индивидуальные характеристики
- В) Особенности типа принятия решений

2.23. Соучаствующее (партиципативное) руководство предполагает:

- А) Регулярные совещания руководителя с подчиненными
- Б) Открытость в отношениях руководителя с подчиненными
- В) Делегирование подчиненным тех или иных полномочий, формулирования идей

Г) Вовлеченность подчиненных в принятие решений

Д) Все названное

2.24. Что из перечисленного не входит в число описанных Б. Бассом и Д. Барреттом характеристик руководителя, благоприятствующих реализации партисипативного стиля:

1. Старший возраст

2. Высокий образовательный уровень

3. Менеджерский опыт не менее 7-ми лет

4. Уверенность в себе

5. Умение ценить способности и предложения подчиненных

2.25. Партисипативный стиль руководства предполагает наличие у подчиненных всех перечисленных качеств, кроме:

а) Высокий уровень знаний, умений

б) Высокий уровень потребности в независимости и стремление к равенству в отношениях

в) Тяга к творчеству

г) Стремление к личностному росту

д) Достаточно высокий образовательный уровень

2.26. Какой из типов групповой задачи не отвечает особенностям партисипативного руководства:

А) Предполагающие множественность решений

Б) Требующие максимального напряжения усилий

В) Осуществляемые средними по напряжению усилиями

Г) Требующие теоретического анализа и профессионализма исполнения

2.27. Руководитель директивного типа наиболее эффективен в ситуациях:

А) Очень благоприятных или неблагоприятных для него

Б) Умеренно благоприятных или неблагоприятных для него

В) С четко заданными параметрами

Г) С гибкими параметрами

2.28. Руководитель демократического типа наиболее эффективен в ситуациях:

А) Очень благоприятных или неблагоприятных для него

Б) Умеренно благоприятных или неблагоприятных для него

В) С четко заданными параметрами

Г) С гибкими параметрами

2.29. Лидерство, в отличие от руководства, есть функция:

А) Иерархии рабочих отношений

Б) Неформальных отношений

В) Административного назначения

Г) Сопротивления группы руководству

2.30. Неформальные отношения, в которых формируется лидер, разделяют на:

А) Горизонтальные и вертикальные

Б) Условные и безусловные

В) Деловые и эмоциональные

Г) Прямые и косвенные

2.31. К основным характеристикам партисипативного метода (по Синку) не относится:

- А) Голос при решении проблемы
- Б) Действенное делегирование прав
- В) Стремление к использованию индивидуальной и коллективной мудрости
- Г) Совместное принятие решений
- Д) Ответственность группы за ошибки входящего в нее человека

2.32. Система мотивации работников к труду и повышения результативности труда включает в себя все перечисленные методы, кроме:

- А) Экономические
- Б) Целевой
- В) Проектирования и перепроектирования работ
- Г) Управляемого конфликта
- Д) Партисипативный

2.33. Какая мотивационная теория включает в себя мотивирующие и гигиенические факторы мотивации:

- а) теория Маслоу;
- б) теория Альделфера;
- в) теория МакКлеланда;
- г) теория Герцберга

2.34. К главным мотиваторам М. Вудкок и Д. Фрэнсис относят:

- 1. Личное развитие, чувство причастности, интерес и вызов
- 2 Социальные льготы, уважение. Ответственность
- 3 Стиль управления, интерес, новизна
- 4 Многообразие, вознаграждение, обучение

Тестовые задания по теме 3.

3.1. Хоуторнский эксперимент показал:

- 1) влияние условий труда на производительность рабочих
- 2) трудно учесть, как будут влиять различные факторы на работниц
- 3) влияние внутренней мотивации на производительность рабочих
- 4) необходимо учитывать влияние самого экспериментатора на ход исследования

3.2. Обычно развитие новых коллективов проходит ряд стадий, в число которых не входит:

- А) Притирка
- Б) Ближний бой
- В) Экспериментирование
- Г) Фрагментация
- Д) Эффективность
- Е) Зрелость

3.3. Что из перечисленного относится к условиям, необходимым для успешного выполнения посреднических (медиаторных) функций в разрешении конфликта:

- А) Посредник должен быть нейтральным, не вовлеченным в конфликт лицом
- Б) Доверие конфликтующих сторон к посреднику

- В) Согласие конфликтующих сторон работать с посредником
Г) Посредник не должен быть начальником участников конфликта
- 3.4. Динамическая система правил, разделяемых членами организации - это:
- А) организационный климат
Б) социально-психологический климат
В) организационная культура
Г) нормы организации
Д) устав организации
- 3.5. В функциональном подходе выделяются параметры организационной культуры:
- А) дистанция власти
Б) избегание неопределенности
В) индивидуализм
Г) маскулинность
Д) все ответы верны
- 3.6. Роббинс предлагает в характеристике организационной культуры:
1. три типа организации по критериям: сложность, формализация, централизация
 2. функциональный подход к анализу организации
 3. параметр «дистанция власти» в описании организации
 4. параметр «избегание неопределенности» в описании организации
 5. все ответы верны
- 3.7. М. Вудкок и Д. Фрэнсис выделяют четыре уровня принятия решений; к ним не относится:
- А) Рутинный
Б) Селективный
В) Силовой
Г) Адаптационный
Д) Инновационный
- 3.8. Феномен группового единомыслия (И.Дженис) характеризуется
- А) Излишним оптимизмом и тягой к риску
б) Безусловной верой в исповедуемые группой принципы поведения
в) Стереотипом негативного восприятия соперников
г) Самоцензурой членов группы и давлением на несогласных
д) Всем сказанным
- 3.9. К ключевым навыкам принятия решений рутинного уровня относится все перечисленное, кроме:
- А) Разумная оценка ситуации
Б) Неуклонное следование процедуре
В) Гуманное лидерство
Г) Авторитарное лидерство
Д) Контроль и мотивация сотрудников
- 3.10. К ключевым навыкам принятия решений адаптационного уровня относится все перечисленное кроме:
- А) Идентификация проблем

- Б) Освобождение от оппозиционных групп внутри организации
- В) Систематизированное решение проблем
- Г) Создание рабочих групп
- Д) Анализ возможного риска

3.11. К ключевым навыкам принятия решений инновационного уровня относится все перечисленное, кроме:

- А) Неуклонное следование процедуре
- Б) Стратегическое планирование
- В) Системное планирование
- Г) Творческое управление

3.12. В число детерминант психологического климата организации/коллектива входит:

- А) Экономический фактор
- б) Социальная защищенность работников
- в) Производственно-гигиенические условия
- г) Социально-психологические характеристики группы и личностные особенности сотрудников
- д) Все названное

3.13. Фактор, объединяющий и направляющий людей в совместной деятельности, - это

- А) индивидуальная цель
- Б) общая цель
- В) коллективная задача
- Г) организационная культура

3.14. Групповая идентичность состоит из компонентов

- А) когнитивного, эмоционального, поведенческого
- Б) эмоционального, поведенческого, личностного
- В) личностного, когнитивного, эмоционального
- Г) поведенческого, личностного, эмоционального

3.15. _____ в организационной психологии - базовая организационная единица, которая состоит из индивидов, регулярно и непосредственно взаимодействующих в ходе выполнения общей задачи, следующих принятым в группе нормам, осознающим свою зависимость от других в удовлетворении потребностей и отождествляющих свои интересы с интересами группы

- А) Группа
- Б) подразделение
- В) коллектив
- Г) команда

3.16. _____ группа в организационной психологии - объединение людей, где определены: цель, структура власти, позиции и роли сотрудников, регулирующие вертикальные и горизонтальные отношения, сформулированы и предписаны групповые нормы

- А) Формальная
- Б) неформальная
- В) малая

Г) большая

3.17. Совокупность правил и требований, вырабатываемых каждой реально функционирующей общностью и играющих роль важнейшего средства регуляции поведения членов данной группы, характера их взаимоотношений, взаимодействия и общения, – это групповые

А) нормы

Б) ожидания

В) стереотипы

Г) роли

3.18. _____ в рабочей группе - композиция ожидаемых поведенческих актов, которые приписаны сотруднику организации с определенным статусом

А) Роль

Б) статус

В) стереотип

Г) функция

3.19. _____ сторона общения - условный термин, обозначающий характеристику компонентов общения, связанных с взаимодействием людей, непосредственной организацией их совместной деятельности

А) Интерактивная

Б) перцептивная

В) когнитивная

Г) социальная

3.20. Организационное _____ - совокупность информационных каналов, связывающих элементы организационной структуры

А) взаимодействие

Б) поведение

В) влияние

Г) общение

3.21. Верны ли утверждения? А) Культура в организации обуславливает определенное поведение сотрудников, выполняя функцию его регулирования, согласования индивидуальных целей с общей целью организации и то пространство взаимодействия, где действуют ценности, нормы и модели общего пользования. В) Мировоззрение, мировосприятие - это наиболее устойчивое и желанное личностное образование в культуре организации, которое формируется не сразу, а постепенно. Подберите правильный ответ

А) А - да, В - да

Б) А - да, В - нет

В) А - нет, В - да

Г) А - нет, В - нет

3.22. Верны ли утверждения? А) Стиль поведения сотрудника находится в прямой зависимости от культурных ценностей. В) Атмосфера является более стабильным образованием, чем социально-психологический климат. Подберите правильный ответ.

А) А - да, В - да

Б) А - да, В - нет

- В) А - нет, В - да
- Г) А - нет, В - нет

3.23.

Верны ли утверждения? А) Контркультурными образованиями считаются: прямая оппозиция ценностям позитивной организационной культуры; культивирование ценностей, направленных на подрыв властных полномочий; отступление от принятых в организации ценностей поведения и отношений. В) Культура организации - функция целенаправленных управленческих действий высшего руководства. Подберите правильный ответ.

- А) А - да, В - да
- Б) А - да, В - нет
- В) А - нет, В - да
- Г) А - нет, В - нет

3.24. Наличие несогласного меньшинства в группе

- А) полезно
- Б) не имеет значения
- В) вредно
- Г) зависит от ситуации

3.25. Исключите неверное суждение

- А) очень высокая сплоченность группы имеет особую ценность
- Б) с ростом сплоченности усиливается переживание чувства личной безопасности
- В) по мере роста сплоченности снижается текучесть рабочей силы
- Г) высокая сплоченность группы способствует эффективному решению производственных задач

3.26. Наилучшие решения вырабатываются группой объёмом:

- А) 3 человека;
- Б) объём значения не имеет;
- В) 4 - 8 человек.
- Г) 15 человек

3.27. «Сдвиг риска» наблюдается:

- А) в групповом решении;
- Б) в индивидуальном решении;
- В) в управлении инновационным процессом.
- Г) в условиях дефицита времени

3.28. К способам принятия группового решения не относится:

- А) групповое интервью
- Б) «мозговой штурм»
- В) групповая дискуссия
- Г) огруппление мышления

3.29. Группа, состоящая из высококвалифицированных специалистов, целью которых является решение поставленных перед ними производственных задач – это:

- А) матричная группа
- Б) проектная группа

В) конгломерат

Г) коллектив

3.30. Верны ли определения? А) Целевая группа – группа, которая отличается тем, что, отвечая на формальные требования, состоит из специалистов, которые непосредственно подчинены конкретному управленцу В) Командная группа – группа, которая характеризуется более гибкой организационной формой, поскольку носит временный характер объединения для достижения известной цели или реализации существующей программы Подберите правильный ответ

а) А – нет, В – нет

Б) А – да, В - да

В) А – да, В - нет

Г) А – нет, В - да

3.31. Верны ли утверждения? А) В случае несовпадения ролей и ожиданий фиксируется диссонанс, который обостряет управленческие отношения в рабочей группе и формирует условия развития ролевого конфликта В) Социальные нормы и собственно групповые нормы делятся на кодифицированные и резидуальные (остаточные) Подберите правильный ответ

а) А – да, В – да

Б) А – нет, В - да

В) А – нет, В - нет

Г) А – да, В - нет

3.32. Верны ли утверждения? А) Социальные нормы и собственно групповые нормы делятся на кодифицированные и резидуальные (остаточные) В) Основным критерием первичности группы является непосредственность и регулярность организационного взаимодействия Подберите правильный ответ

А) А – нет, В - нет

Б) А – нет, В - да

В) А – да, В - да

Г) А – да, В - нет

3.33. Верны ли утверждения? А) К внутренним факторам образования рабочих групп относят те, которые характеризуют: экономические, социальные, правовые, экологические условия развития организации; изменение рыночной конъюнктуры; диверсификацию в сфере организационной деятельности; демографическую ситуацию и т.п. В) Благоприятными условиями неформального объединения людей являются: неудовлетворенность существующими формальными отношениями; дополнительные интересы, которые не удовлетворяются формальной структурой; сходство личностных свойств и социальных потребностей и др. Подберите правильный ответ

А) А – нет, В - нет

Б) А – да, В - да

В) А – нет, В – да

Г) А – да, В - нет

Оценивание студента во время текущего контроля успеваемости

Ответ на учебном занятии семинарского типа и на контрольные вопросы

Оценка	Критерии оценки ответа на учебном занятии семинарского типа и на контрольные вопросы
5, «отлично»	Оценка «отлично» ставится, если студент строит ответ логично в соответствии с планом, показывает максимально глубокие знания профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры.
4, «хорошо»	Оценка «хорошо» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит необходимые примеры, однако показывает некоторую непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика.
3, «удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументированы. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры ограничены, либо отсутствуют.
2, «неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» ставится при условии недостаточного раскрытия профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Студент проявляет стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны

Подготовка реферата (в т. ч. доклада в виде презентации) и его защита

Критерии оценки реферата (в т. ч. доклада в виде презентации):

- 1) соответствие содержания презентации её теме, полнота раскрытия темы (оценка того, насколько содержание соответствует заявленной теме и в какой мере тема раскрыта автором);
- 2) актуальность использованных источников (оценка того, насколько современны (по годам выпуска) источники, использованные при выполнении работы);
- 3) использование профессиональной терминологии (оценка того, в какой мере в работе отражены профессиональные термины и понятия, свойственные теме работы);
- 4) наличие собственного отношения автора к рассматриваемой проблеме/теме (насколько точно и аргументированно выражено отношение автора к теме письменной работы);
- 5) качество исходного материала, который использован (аналитический анализ прочитанной литературы, лекций, собственные соображения и накопленный опыт по данной проблеме);
- 6) качество обработки имеющегося исходного материала, его организация;
- 7) аргументация (насколько точно она соотносится с поднятыми в докладе проблемами).

По каждому критерию обучающиеся оценивают работу и проставляют баллы от 0 до 5, итоговая оценка рассчитывается как средний бал по всем критериям.

Тестирование (в т. ч. тренировочном и тренинг-тесте)

Критерии оценки ответов на тестировании (в т. ч. тренировочном и тренинг-тесте)

- от 0 до 39 % верных ответов на вопросы – не зачтено;
- от 40 до 100 % верных ответов на вопросы – зачтено.

3.2. Промежуточная аттестация. Типовые оценочные средства и критерии оценивания

Вопросы (задания) к промежуточной аттестации

1. Предмет и методы организационной психологии, ее взаимосвязь с другими науками.
2. Организация как система. Ситуационный подход в организационной психологии.
3. Организационная структура: психологический аспект.
4. Психологические проблемы управления организацией.
5. Процесс принятия решений в организации.
6. Групповое принятие решений в организации.
7. Коммуникации в организации.
8. Неформальное общение в организации.
9. Правила построения эффективных коммуникаций.
10. Организация как функция управления. Проблемы и принципы делегирования.
11. Теории X, Y, Z в управлении.
12. Содержательные теории мотивации.
13. Общая характеристика процессуальных теорий мотивации.
14. Теория справедливости Адамса.
15. Теория постановки целей.
16. Модель подкрепляемой мотивации.
17. Психологические основы стимулирования труда в организации.
18. Психологические аспекты экономического стимулирования.
19. Неэкономические методы стимулирования труда.
20. Использование теорий мотивации для повышения эффективности работы организации.
21. Власть в организации. Характеристика каналов власти.
22. Формы и виды власти в организациях.
23. Природа лидерства. Менеджер и лидер. Подходы к изучению лидерства.
24. Теория трансформирующего лидерства.
25. Теория вертикальной парной связи.
26. Ситуационное лидерство: модель П. Херши и К. Бланшарда.
27. Определение стилей лидерства на основе «решетки лидерства».
28. Нормативная модель лидерства Врума — Йеттона — Яго.
29. Заменители лидерства. Их источники.
30. Процесс возникновения и развития конфликта и его природа.

31. Условия и причины возникновения конфликтных ситуаций.
32. Модель индивидуальных типов реакции на конфликт.
33. Управление межгрупповым конфликтом.
34. Модели арбитража и посредничества в разрешении конфликтов.
35. Психологические характеристики групп в организациях.
36. Сплоченность группы: сущность и содержание. Факторы, содействующие сплоченности. Последствия сплоченности.
37. Статус и роль индивида в группе. Ролевой конфликт.
38. Развитие групп. Команды в организациях.
39. Индивидуальные особенности как фактор организационного поведения.
40. Социализация в организации.
41. Удовлетворенность работой: понятие, факторы, измерение.
42. Проблемы стресса в организациях.
43. Преданность организации.
44. Корпоративная культура, её структура и функции.
45. Влияние корпоративной культуры на организационное развитие и организационную эффективность.
46. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры.
47. Диагностика и оценка корпоративной культуры как основа управления ею.
48. Учет национального аспекта в организационной культуре. Исследования Г. Хофстеда и О. Стивенса. Модель Г. Лэйна и Дж. Дистефано. Модель организации типа Z У. Оучи.
49. Учет национального фактора в международном бизнесе. Классификация отношений между материнской и дочерними компаниями.
50. Стратегии управления межкультурными различиями. Преимущества культурной диверсификации.
51. Формирование глобальной корпоративной культуры. Культурная сегрегация. Создание «регионального буфера».
52. Базовая модель организационных преобразований.
53. Методы изменений индивидуумов и групп.
54. Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров в организации.
55. Методы самоорганизации в процессе функционирования организации.

Оценивание студента на промежуточной аттестации в форме зачета с оценкой

Оценка зачета с оценкой	Требования к знаниям и критерии выставления оценок
2, неудовлетворительно	Студент при ответе демонстрирует плохое знание значительной части основного материала дисциплины. Не информирован или слабо разбирается в проблемах и / или не в состоянии наметить пути их решения. Не способен к критическому анализу и оценке современных научных достижений.
3, удовлетворительно	Студент при ответе демонстрирует знания только основного материала дисциплины, допускает неточности, недостаточно

	<p>правильные формулировки, нарушает логическую последовательность в изложении.</p> <p>Фрагментарно разбирается в проблемах и не всегда в состоянии наметить пути их решения. Демонстрирует достаточно слабое владение критическим анализом и плохо оценивает современные научные достижения.</p>
4, хорошо	<p>Студент при ответе демонстрирует хорошее владение и использование знаний дисциплины, твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно трактует теоретические положения.</p> <p>Достаточно уверенно разбирается в проблемах, но не всегда в состоянии наметить пути их решения и критически проанализировать и оценить современные научные достижения.</p>
5, отлично	<p>Студент при ответе демонстрирует глубокое и прочное владение и использование знаний дисциплины, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает на экзамене, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, способен к критическому анализу и оценке современных научных достижений.</p>

4. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

4.1. Перечень литературы и электронно-образовательных ресурсов, необходимых для освоения дисциплины (модуля)

4.1.1. Основная литература

1. Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский педагогический государственный университет, 2017. — 178 с.
<http://www.iprbookshop.ru/72503.html>

4.1.2. Дополнительная литература

1. Алдашева А.А. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии: сборник научных трудов / Алдашева А.А., Бадалова М.В., Баканов А.С., Баканова А.А., Барабанщикова В.В., Бердникова Е.Г., Бессонова Ю.В., Борщева А.Д., Бражникова А.Н., Бурмистров И.В., Власов П.К., Ворона О.А., Воронин А.Н., Выговский Е.Л., Гаража М.В., Гижук Т.В., Гильманов С.А., Голиков Ю.Я., Гольменко А.Д., Гордякова О.В., Грачев А.А., Гудименко Ю.Ю., Гузий А.Г., Гуцыкова С.В., Дикая Л.Г., Достовалов С.Г., Дробышева Т.В., Дьячук А.А., Ермолаева Е.П., Жалагина Т.А., Желдоченко Л.Д., Жолудева С.В., Журавлев А.Л., Занковский А.Н., Звонова Е.В., Зеленова М.Е., Злоказова Т.А., Зотова Т.В., Иванова О.М., Измалкова А.И., Кабанцева А.В., Камнева Е.В., Караванова Л.Ж., Карпинский К.В.,

Карпов А.В., Карпова Е.А., Кашапов М.М., Киворкова А.Ю., Киселева А.А., Киселева Т.Г., Климова О.А., Корехова М.В., Костин А.Н., Крюкова Т.Л., Кузьмина Е.И., Курапова И.А., Кутлубаева Р.-М.М., Лебедев А.Н., Левит Л.З., Ленков С.Л., Леонова А.Б., Лушкин А.М., Магазева Е.А., Мазилев В.А., Мазоха И.С., Майорова Ю.А., Малахаева С.К., Малютина Т.В., Махнач А.В., Митькина А.Е., Мужичкова Ю.Е., Никуло Е.А., Новикова И.А., Обознов А.А., Панченко О.А., Пестерева Н.А., Пикулёва О.А., Позняков В.П., Ракитина О.В., Ребрилова Е.С., Редя Г.П., Рогов Е.И., Рубцова Н.Е., Рунец О.В., Рябов В.Б., Самаль Е.В., Сергеев С.Ф., Скитяева И.М., Соловьев А.Г., Старикова А.Б., Суворова Н.В., Султанова Ф.Р., Терехова Т.А., Толочек В.А., Троянская А.И., Трухина В.Ю., Федорова А.А., Федотова Ж.Э., Ханина И.Б., Хаптанова В.А., Холмогоров В.А., Чуева Е.Н., Шевелёва А.М., Шингаев С.М., Шубникова Е.Г., Ясько Б.А., Ясюкова Л.А.— М.: Институт психологии РАН, 2015. 712 с. <http://www.iprbookshop.ru/51961>

4.1.3. Электронные образовательные ресурсы

1. Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) – электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>
2. Электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС) ЧОУ ВО АУП.

4.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ) к ниже следующим современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам:

1. e-Library.ru [Электронный ресурс]: Научная электронная библиотека. – URL: <http://elibrary.ru/>.
2. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. – URL: <http://cyberleninka.ru/>
3. Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) – электронная библиотека по всем отраслям знаний [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru>
4. Электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС) ЧОУ ВО АУП.
5. Словари и энциклопедии на Академикe [Электронный ресурс] – URL: <http://dic.academic.ru>.
6. СПС «Гарант» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.garant.ru/>.

4.3. Оборудование и технические средства обучения

Для обеспечения интерактивных методов обучения для чтения лекций требуется учебная аудитория с мультимедиа-оборудованием (компьютер и проектор, возможен вариант с интерактивной доской). Для проведения занятий семинарского типа возможно использование учебных аудиторий со специальным расположением столов и стульев.

При осуществлении образовательного процесса применяются информационные технологии, необходимые для подготовки к занятиям (компьютеры с лицензионным программным обеспечением согласно п. 4.4 и доступом в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет», поисковые системы, профессиональные базы данных и информационные справочные системы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» согласно п. 4.2).

Для подготовки к занятиям студентам обеспечен доступ к библиотеке ЧОУ ВО АУП и помещениям для самостоятельной работы, оснащенным компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ЧОУ ВО АУП.

В ЧОУ ВО АУП оборудованы помещения для самостоятельной работы обучающихся, которые оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ЧОУ ВО АУП, профессиональным базам данных и информационным справочным системам в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» согласно п. 4.2.

Обучение по программе возможно с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (ДОТ). Доступ к ним обеспечивается с помощью электронной информационно-образовательной среды (ЭИОС) ЧОУ ВО АУП. Доступ осуществляется по персональным логину и паролю студента, предоставляемым администрацией ЧОУ ВО АУП.

Для проведения учебных занятий используются компьютерные классы или обычные учебные аудитории, оборудованных компьютерной техникой с установленных на ней лицензионным программным обеспечением (п. 4.4).

Для проведения учебных занятий по дисциплине (модулю) учебные аудитории ЧОУ ВО АУП оснащаются ниже следующим оборудованием и техническими средствами обучения (п. 4.3.1).

4.3.1. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации для проведения занятий

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Оборудование:

- 1) специализированная мебель: столы для обучающихся, стулья, доска меловая, доска маркерная; рабочее место преподавателя;
- 2) технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: видеопроектор, экран настенный, компьютер преподавателя с выходом в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет»;
- 3) наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации по дисциплине (модуля).

Помещение для самостоятельной работы

Оборудование:

- 1) компьютеры для самостоятельной работы обучающихся с подключением к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации;
- 2) принтер;
- 3) мебель: столы для самостоятельной работы обучающихся, стулья для обучающихся.

4.4. Комплект лицензионного программного обеспечения

Для реализации дисциплины (модуля) ЧОУ ВО АУП обеспечена ниже следующим необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения:

1. Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Windows, Microsoft Office
2. СПС «Гарант»: <http://www.garant.ru/>

5. Методические материалы (рекомендации) обучающимся

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, занятия семинарского типа).

Занятия семинарского типа по дисциплине предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий, описанных в п. 3.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, так как:

- знакомит с новым учебным материалом,
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания,
- систематизирует учебный материал,
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекциям

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции,
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора),
- ознакомьтесь с учебным материалом по рекомендуемым учебникам и учебным пособиям,
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке,
- запишите возможные вопросы, которые Вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к занятиям семинарского типа

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям,
- выпишите основные термины,

- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов.
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя.

Необходимо учесть, что:

- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины (модуля) в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к практическим занятиям

При подготовке к практическим занятиям познакомьтесь с темой, обратите внимание на рассмотрении данной темы в курсе лекций. Если тема на лекции не рассматривалась, изучите предлагаемую литературу (это позволит Вам найти ответы на теоретические вопросы). После этого приступайте к выполнению практических заданий.

Самостоятельная работа

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала. Система накопления результатов выполнения заданий позволит вам создать педагогическую копилку, которую можно использовать как при прохождении педагогической практики, так и в будущей профессиональной деятельности.

Выполнение рефератов (в т. ч. докладов с презентацией)

Реферат предусматривает углубленное изучение дисциплины (модуля), способствует развитию навыков самостоятельной работы с литературными источниками.

Реферат – краткое изложение в письменном виде содержания учебно-научного труда по предоставленной теме. Это самостоятельная учебно-исследовательская работа, где обучающийся раскрывает суть исследуемой проблемы с элементами анализа по теме реферата. Приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на проблемы темы реферата. Содержание реферата должно быть логичным, изложение материала носить проблемно-тематический характер.

Объем реферата может колебаться в пределах 15-20 печатных страниц. Основные разделы: оглавление (план), введение, основное содержание, заключение, список литературы.

Текст реферата должен содержать следующие разделы:

- титульный лист с указанием: названия вуза, кафедры, темы реферата, ФИО автора и ФИО преподавателя – куратора;
- введение, актуальность темы;
- основной раздел;

- заключение (анализ результатов литературного поиска); выводы;
- библиографическое описание, в том числе и интернет-источников, оформленное по ГОСТ 7.1 – 2003; 7.80 – 2000;
- список литературных источников должен иметь не менее 10 библиографических названий, включая сетевые ресурсы.

Текстовая часть реферата оформляется на листе следующего формата:

- отступ сверху – 2 см; отступ слева – 3 см; отступ справа – 1,5 см; отступ снизу – 2 см;
- шрифт текста: Times New Roman, высота шрифта – 14, межстрочный интервал – 1,5, выступ первой строки (в основном тексте) – 1,25;
- нумерация страниц – снизу листа справа. На первой странице номер не ставится.

Реферат должен быть выполнен грамотно с соблюдением культуры изложения. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу, включая периодическую литературу за последние 5 лет).

Подготовка к промежуточной аттестации

К промежуточной аттестации необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты.

При подготовке к промежуточной аттестации по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры практики, иллюстрирующие теоретические положения.

В самом начале учебного курса необходимо познакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- рабочей программой дисциплины (модуля),
- перечнем знаний и умений, которыми должен владеть студент,
- тематическими планами лекций, семинарских занятий,
- учебными пособиями, а также электронными ресурсами,
- перечнем вопросов (заданий) к промежуточной аттестации.

После этого у студента должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для прохождения промежуточной аттестации.

Методические рекомендации (указания) для обучающихся по подготовке к занятиям семинарского типа, по организации самостоятельной работы, по курсовому проектированию разработаны и утверждены в установленном порядке и являются составной частью основной профессиональной образовательной программой высшего образования (приложением), в которую входит настоящая рабочая программа дисциплины (модуля).

6. Особенности обучения по дисциплине (модулю) для инвалидов и лиц с ОВЗ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется ЧОУ ВО АУП с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях. В ЧОУ ВО АУП созданы специальные условия для получения высшего образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с разделом III Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года № 301.

Учебные корпуса ЧОУ ВО АУП обеспечены беспрепятственным доступом обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в учебные и иные помещения, расположенные на 1-м этаже здания.

Возможность доступа к помещениям 2-го и последующего этажей обеспечена наличием специального мобильного подъемника, размещаемого у лестничных пролетов.

На первом этаже располагаются следующие помещения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов:

- аудитория для индивидуального обучения инвалидов любых категорий, оснащенная необходимым специальным оборудованием;
- специально оборудованный туалет для инвалидов;
- специально оборудованная комната для приема пищи.

Обеспечен доступ к библиотеке и помещению приемной комиссии.

При входе в здание находится таблица с наименованием института и режимом работы, выполненная шрифтом Брайля, а также тактильная мнемосхема с изображением пути следования до зоны оказания образовательных услуг.

Имеется возможность подъезда ко входу автомобильного транспорта. На прилегающей к зданию территории обозначены места для парковки автомобильного транспорта для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

Для обеспечения условий обучения и нахождения на территории института лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, помещения института оснащены также следующим оборудованием:

- 1) оформление входной группой тактильными пластиковыми пиктограммами с защитным покрытием «Доступность для инвалидов всех категорий» (150x150мм); «Проход с собакой поводырём» (150x150мм); «Вход в помещение» (150x150мм); «Выход из помещения» (150x150мм);
- 2) обозначения пути движения к зоне предоставления образовательных услуг и иным необходимым помещениям посредством тактильных

- пластиковых пиктограмм с защитным покрытием «Направление движения, поворот» (150x150мм), а также посредством тактильной напольной плитки на протяжении всего пути следования (Пвх, 300x300мм, высота рифа 5мм, подосновы 2 мм (полосы));
- 3) обозначение необходимых помещений тактильными пластиковыми пиктограммами с защитным покрытием «Туалет для инвалидов» (150x150мм); «Буфет» (150x150мм);
 - 4) обозначение кабинетов пластиковыми тактильными табличками с текстом, выполненным азбукой Брайля, «Библиотека» (Пвх 3мм, монохром, 70x270мм); «Приемная комиссия» (Пвх 3мм, монохром, 70x270мм);
 - 5) оснащение входа в институт и специально оборудованных помещений для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов приемным устройством вызова Тифловывозов ПС-1099 с установкой в помещениях тактильных кнопок вызова БК-51 (дальность – 100м);
 - 6) размещение на первом этаже здания светодиодного табло с бегущей строкой для дублирования справочной информации (240x1040мм, красное свечение);
 - 7) размещение в кабинете индивидуального обучения инвалидов портативной индукционной звукоусиливающей системы VERT-1А;
 - 8) оснащение кабинета индивидуального обучения инвалидов карманными увеличителями (увеличение 7х, материал пластик);
 - 9) оснащение компьютера, предназначенного для работы инвалидов, тактильным набором для маркировки клавиатуры;
 - 10) размещение специальных наклеек для маркировки дверных проемов (желтые круги, d=200мм);
 - 11) установка светового маяка для обозначения входа на этаж;
 - 12) установка тактильного стенда с информацией об институте, выполненной азбукой Брайля (470x610мм, настенное крепление);
 - 13) установка в кабинете индивидуального обучения инвалидов специального программного обеспечения открытого доступа:
 - Microsoft Windows, Центр специальных возможностей, Экранная лупа, Экранный диктор, Экранная клавиатура;
 - экранная лупа OneLoupe;
 - речевой синтезатор «Голос».