

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ У.Д. АЛИЕВА»**

Факультет психологии и социальной работы
Кафедра общей и педагогической психологии

УТВЕРЖДАЮ
И. о. проректора по УР
М. Х. Чанкаев
«29» апреля 2026 г., протокол № 7

Рабочая программа дисциплины

Организационная психология

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки
37.03.01 Психология

(шифр, название направления)

Направленность (профиль)
Общий профиль

Квалификация выпускника
бакалавр

Форма обучения
очная; очно-заочная

Год начала подготовки – 2026

Карачаевск, 2026

Составил(а): *ст.преп. Тетуева М. К.*

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденного приказом Минобрнауки России от 29 июля 2020 г. № 839, образовательной программой высшего образования по направлению 37.03.01 Психология, профиль – Общий профиль; локальными актами КЧГУ.

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры
общей и педагогической психологии на 2026-2027 уч. год

СОДЕРЖАНИЕ

1. Наименование дисциплины (модуля)	4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы	4
3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	6
5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)	6
5.2. Тематика лабораторных занятий	10
5.3. Примерная тематика курсовых работ	11
6. Образовательные технологии	11
7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	12
7.1. Описание шкал оценивания степени сформированности компетенций	12
7.2. Типовые контрольные задания или иные учебно-методические материалы, необходимые для оценивания степени сформированности компетенций в процессе освоения учебной дисциплины	14
7.2.1. Типовые темы к письменным работам, докладам и выступлениям:	14
7.2.2. Примерные вопросы к промежуточной аттестации	15
7.2.3. Тестовые задания для проверки знаний студентов	16
7.2.4. Бально-рейтинговая система оценки знаний бакалавров	20
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Информационное обеспечение образовательного процесса	22
9. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины (модуля)	23
10. Требования к условиям реализации рабочей программы дисциплины (модуля)	23
10.1. Общесистемные требования	23
10.2. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины	24
10.3. Необходимый комплект лицензионного программного обеспечения	24
10.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы	25
11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	25
12. Лист регистрации изменений	25

1. Наименование дисциплины (модуля)

Организационная психология

Целями освоения дисциплины «Организационная психология» являются формирование знаний о психологическом содержании и структуре управленческой деятельности, психологических особенностях личности руководителя и психологических закономерностях совместной деятельности людей по достижению организационных целей; формирование практических навыков психологического сопровождения управленческой деятельности в различных областях.

Для достижения цели ставятся задачи:

1. Ознакомление студентов с современным состоянием организационной психологии, с отечественными и зарубежными организационно-психологическими теориями и концепциями;
2. Формирование систематических знаний о психологических основах управленческой деятельности и их применение к решению практических задач в организациях;
3. Способствовать развитию у студентов способностей осуществлять самостоятельную аналитическую и научно-исследовательскую работу в области организационной психологии;
4. Познакомить студентов с практическими методами и методиками организационно-психологической работы.

Цели и задачи дисциплины определены в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология, профиль – Общий профиль (квалификация – бакалавр).

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Данная дисциплина (модуль) относится к Блоку 1 и реализуется в рамках обязательной части Б1.О.25 Дисциплина (модуль) изучается очно – на 3 курсе, в 6 семестре, очно-заочно – на 4 курсе (ах) в 7 семестре (ах).

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП	
Индекс	Б1.О.25
Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
Для освоения дисциплины обучающиеся используют компетенции, полученные на предыдущем уровне образования.	
Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
Дисциплина (модуль) "Организационная психология" позволяет успешно интегрировать сведения о различных формах индивидуального и группового поведения человека в процессе осуществления организованной трудовой деятельности, полученных в курсах «Основы консультативной психологии», «Дифференциальная психология», «Психология рекламы» и др.	

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

Процесс изучения дисциплины «Организационная психология» направлен на формирование следующих компетенций обучающегося:

Код компетенций	Содержание компетенции в соответствии с ФГОС ВО/ООП/ООП	Индикаторы достижения компетенций	Декомпозиция компетенций (результаты обучения) в соответствии с установленными индикаторами
-----------------	---	-----------------------------------	---

УК -6	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей УК-6.2 определяет приоритеты собственной деятельности, с учётом требований рынка труда и предложений образовательных услуг для личностного развития и выстраивания траектории профессионального роста УК-6.3 логически и аргументировано анализирует результаты своей деятельности	Знать: способы и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей Уметь: подбирать и определять приоритеты собственной деятельности, с учётом требований рынка труда и предложений образовательных услуг для личностного развития и выстраивания траектории профессионального роста Владеть: умением анализировать результаты своей деятельности
ОПК-5	ОПК-5. Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера	ОПК-5.1 Знает психологические особенности, структуру и основы выполнения организационной и технической работы различного профессионального характера ОПК-5.2 Умеет организовывать мероприятия по оказанию психологической помощи, применять стандартные программы психологического сопровождения, развития и коррекции в основных областях деятельности психолога ОПК-5.3 Владеет методами и методиками профилактического, развивающего, коррекционного и реабилитационного характера	Знать: психологические особенности, структуру и основы выполнения организационной и технической работы различного профессионального характера Уметь: организовывать мероприятия по оказанию психологической помощи, применять стандартные программы психологического сопровождения, развития и коррекции в основных областях деятельности психолога Владеть: методами и методиками профилактического, развивающего, коррекционного и реабилитационного характера

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины (модуля) составляет 3 ЗЕТ, 108 академических часов.

Объём дисциплины	Всего часов	
	для очной формы обучения	Для очно-заочной формы обучения
Общая трудоемкость дисциплины	108	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий)* (всего)		
Аудиторная работа (всего):	68	36
в том числе:		
лекции	34	18
семинары, практические занятия	34	18

практикумы	Не предусмотрено	
лабораторные работы	Не предусмотрено	
Внеаудиторная работа:		
консультация перед экзаменом		
Внеаудиторная работа также включает индивидуальную работу обучающихся с преподавателем, групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем), творческую работу (эссе), рефераты, контрольные работы и др.		
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	22	72
Контроль самостоятельной работы	18	
Вид промежуточной аттестации обучающегося (зачет / экзамен)	экзамен	экзамен

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

**5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий
(в академических часах)**

Для очной формы обучения

№ п/п	Раздел, тема дисциплины	Общая трудоемкость (в часах)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)					
		всего	Аудиторные уч. занятия			Сам. работа	Планируемые результаты обучения	Формы текущего контроля
			Лек	Пр	Лаб			
	Раздел 1. Человек и труд	144	36	36		54		
1.	Тема : Введение в организационную психологию						УК-6 ОПК-5	Устный опрос
2.	Тема: Организационная психология как научно- практическая дисциплина /лз/	2	2				УК-6 ОПК-5	Доклад с презентацией
3.	Тема: Организационная психология как наука научно – практическая дисциплина /сз/	2		2			УК-6 ОПК-5	Творческое задание
4.	Тема: Научное изучение поведения человека в организации /ср/	6				6	УК-6 ОПК-5	Блиц-опрос
5.	Тема: Работа психолога в организации /лз/	2	2				УК-6 ОПК-5	Тест
6.	Тема: Работа психолога в организации /сз/	4		4			УК-6 ОПК-5	Реферат
7.	Тема: Позиции психолога в процессе консультирования организации.. /ср/	6				6	УК-6 ОПК-5	Фронтальный опрос
8.	Тема: Прикладные проблемы организационной психологии/лз/	2	2				УК-6 ОПК-5	Опрос
9.	Тема: Прикладные проблемы организационной психологии/сз/	2		2			УК-6 ОПК-5	Фронтальный опрос
10.	Тема: Совместимость и срабатываемость	6				6	УК-6	Реферат

	в организации/ср/					ОПК-5	
11.	Тема: Организационный климат и культура /лз/	2	2			УК-6 ОПК-5	Творческое задание
12.	Тема: Организационный климат в организации/сз/	4		2		УК-6 ОПК-5	Творческое задание
	Тема: Национальное в организационной культуре /ср/	6			6	УК-6 ОПК-5	Творческое задание
13.	Тема: Организационная культура в организации/сз/	2		2		УК-6 ОПК-5	Устный опрос
14.	Тема: Лидерство в организации /лз/	4	4			УК-6 ОПК-5	Доклад с презентацией
15.	Тема: Национальное в организационной культуре /ср/	4			4	УК-6 ОПК-5	
16.	Тема: Руководство в организации/лз/	2	2			УК-6 ОПК-5	Блиц опрос
17.	Тема: Лидерство и руководство в организации/сз/	4		4		УК-6 ОПК-5	Реферат
18.	Тема: Критерии продуктивности и эффективности деятельности организации /ср/	4			4	УК-6 ОПК-5	Тест
19.	Тема: Группы в организации/лз/	2	2			УК-6 ОПК-5	Творческое задание
20	Тема: Группы в организации/сз/	2		2			
	Тема: Межгрупповые проблемы в организациях/ср/	4			4	УК-6 ОПК-5	Фронтальный опрос
20.	Тема: Психология управления групповыми и процессами/лз/	2	2			УК-6 ОПК-5	Доклад с презентацией
21.	Тема: Психология управления групповыми и процессами/сз/	4		4		УК-6 ОПК-5	Творческое задание
22.	Тема: Межгрупповые проблемы в организациях /ср/	4			4	УК-6 ОПК-5	Фронтальный опрос
23.	Тема: Психологические механизмы мотивации персонала /лз/	2	2			УК-6 ОПК-5	Реферат
24.	Тема: Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации /сз/	2		2		УК-6 ОПК-5	Фронтальный опрос
25.	Тема: Социокультурные различия и организационные /ср/	4			4	УК-6 ОПК-5	Опрос

26.	Тема: Коммуникации в организации/лз/	2	2				УК-6 ОПК-5	Доклад с презентацией
27.	Тема: Коммуникации в организации. /сз/	2		2			УК-6 ОПК-5	Реферат
28.	Тема: Критерии оценки эффективности внедрения оптимизационных мероприятий в организационной среде /ср/	4				4	УК-6 ОПК-5	Доклад с презентацией
29.	Тема: Поведение человека в организации /лз/	2	2				УК-6 ОПК-5	Тест по теме
30.	Тема: Профессиональная позиция психолога /сз/	2		2			УК-6 ОПК-5	Доклад с презентацией
31.	Тема: Место психолога в реализации оптимизационных мероприятий (ролевое кольцо) /ср/	4				4	УК-6 ОПК-5	Реферат
32.	Тема: Ролевой аспект взаимодействия человека и организации/лз/	2	2				УК-6 ОПК-5	Фронтальный опрос
33.	Тема: Современные подходы к пониманию организационного поведения/сз/	2		2			УК-6 ОПК-5	Доклад с презентацией
34.	Тема: : Профессиональная карьера в организации/лз/	2	2				УК-6 ОПК-5	Творческое задание
35.	Тема: Профессиональная карьера в организации/сз/	2		2			УК-6 ОПК-5	Творческое задание
36.	Тема: Профессиональное здоровье в психологии/лз/	2	2				УК-6 ОПК-5	Блиц опрос
37.	Профессиональное здоровье в психологии/сз/	4		4			УК-6 ОПК-5	Вопросы итогового теста
38.	Контроль	18						
	Всего	108	34	34		22+18		

Для очно – заочной формы обучения

№ п/п	Раздел, тема дисциплины	Общая тру- доемкость (в часах)	Виды учебных занятий, включая самостоя- тельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)						
			всего	Аудиторные уч. занятия			Сам. работа	Планируемые результаты обучения	Формы те- кущего контроля
				Лек	Пр	Лаб			
	Раздел 1.Человек и труд	60	18	18		108			
	Введение в организационную психологию						УК-6 ОПК-5	Устный опрос	
1	Тема: Организационная психология как научно- практическая дисциплина /лз/	2	2				УК-6 ОПК-5	Доклад с презентацией	
2	Тема: Организационная психология как наука научно – практическая дисциплина	2		2			УК-6 ОПК-5	Творческое задание	

	/сз/							
3	Тема: Научное изучение поведения человека в организации /ср/	6				6	УК-6 ОПК-5	Блиц-опрос
4	Тема: Работа психолога в организации /лз/	2	2				УК-6 ОПК-5	Тест
5	Тема: Работа психолога в организации /сз/	4		4			УК-6 ОПК-5	Реферат
6	Тема: Позиции психолога в процессе консультирования организации.. /ср/	6				6	УК-6 ОПК-5	Фронтальный опрос
7	Тема: Прикладные проблемы организационной психологии/лз/	2	2				УК-6 ОПК-5	Опрос
8	Тема: Прикладные проблемы организационной психологии/сз/	2		2			УК-6 ОПК-5	Фронтальный опрос
9	Тема: Совместимость и срабатываемость в организации/ср/	6				6	УК-6 ОПК-5	Реферат
10	Тема: Организационный климат и культура /лз/	2	2				УК-6 ОПК-5	Творческое задание
11	Тема: Организационный климат в организации/сз/	4		2			УК-6 ОПК-5	Творческое задание
12	Тема: Национальное в организационной культуре /ср/	6				6	УК-6 ОПК-5	Творческое задание
13	Тема: Организационная культура в организации/сз/	2		2			УК-6 ОПК-5	Устный опрос
14	Тема: Лидерство в организации /лз/	4	4				УК-6 ОПК-5	Доклад с презентацией
15	Тема: Национальное в организационной культуре /ср/	4				4	УК-6 ОПК-5	
16	Тема: Руководство в организации/лз/	2	2				УК-6 ОПК-5	Блиц опрос
17	Тема: Лидерство и руководство в организации/сз/	4		4			УК-6 ОПК-5	Реферат
18	Тема: Критерии продуктивности и эффективности деятельности организации /ср/	4				4	УК-6 ОПК-5	Тест
19	Тема: Группы в организации/лз/	2	2				УК-6 ОПК-5	Творческое задание
20	Группы в организации/сз/	2		2				
21	Межгрупповые проблемы в организациях/ср/	4				4	УК-6 ОПК-5	Фронтальный опрос

22	Тема: Психология управления групповыми и процессами/лз/	2	2			УК-6 ОПК-5	Доклад с презентацией
23	Тема: Психология управления групповыми и процессами/ср/	6			6	УК-6 ОПК-5	Творческое задание
24	Тема: Межгрупповые проблемы в организациях /ср/	4			4	УК-6 ОПК-5	Фронтальный опрос
25	Тема: Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации /ср/	6			6	УК-6 ОПК-5	Фронтальный опрос
26	Тема: Социокультурные различия и организационные /ср/	4			4	УК-6 ОПК-5	Опрос
27	Тема: Коммуникации в организации. /ср/	6			6	УК-6 ОПК-5	Реферат
28	Критерии оценки эффективности внедрения оптимизационных мероприятий в организационной среде /ср/	4			4	УК-6 ОПК-5	Доклад с презентацией
29	Тема: Поведение человека в организации /ср/	6			6	УК-6 ОПК-5	Реферат
30	Тема: Профессиональная позиция психолога /ср/	2	2			УК-6 ОПК-5	Доклад с презентацией
31	Тема: Место психолога в реализации оптимизационных мероприятий (ролевое кольцо) /ср/	4			4	УК-6 ОПК-5	Реферат
32	Тема: Ролевой аспект взаимодействия человека и организации/ср/	6			6	УК-6 ОПК-5	Творческое задание
33	Тема: Современные подходы к пониманию организационного поведения/ср/	2	2			УК-6 ОПК-5	Доклад с презентацией
34	Тема: Профессиональная карьера в организации/ср/	6			6	УК-6 ОПК-5	Творческое задание
35	Тема: Психофизиологические основания трудовой деятельности /ср/	6			6	УК-6 ОПК-5	Творческое задание
36	Тема: Профессиональное здоровье в психологии/ср/	6			6	УК-6 ОПК-5	Реферат
37	Тема: Основные направления изучения профессионального здоровья психологии/ср/	6			6	УК-6 ОПК-5	Реферат
	Всего	108	18	18	72		

5.2. Тематика лабораторных занятий

Учебным планом не предусмотрены

5.3. Примерная тематика курсовых работ

Учебным планом не предусмотрены

6. Образовательные технологии

При проведении учебных занятий по дисциплине используются традиционные и инновационные, в том числе информационные образовательные технологии, включая при необходимости применение активных и интерактивных методов обучения.

Традиционные образовательные технологии реализуются, преимущественно, в процессе лекционных и практических (семинарских, лабораторных) занятий. Инновационные образовательные технологии используются в процессе аудиторных занятий и самостоятельной работы студентов в виде применения активных и интерактивных методов обучения.

Информационные образовательные технологии реализуются в процессе использования электронно-библиотечных систем, электронных образовательных ресурсов и элементов электронного обучения в электронной информационно-образовательной среде для активизации учебного процесса и самостоятельной работы студентов.

Развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений и лидерских качеств при проведении учебных занятий.

Практические (семинарские) занятия относятся к интерактивным методам обучения и обладают значительными преимуществами по сравнению с традиционными методами обучения, главным недостатком которых является известная изначальная пассивность субъекта и объекта обучения.

Практические занятия могут проводиться в форме групповой дискуссии, «мозговой атаки», разборка кейсов, решения практических задач и др. Прежде, чем дать группе информацию, важно подготовить участников, активизировать их ментальные процессы, включить их внимание, развивать кооперацию и сотрудничество при принятии решений.

Методические рекомендации по проведению различных видов практических (семинарских) занятий.

1. Обсуждение в группах

Групповое обсуждение какого-либо вопроса направлено на нахождение истины или достижение лучшего взаимопонимания, Групповые обсуждения способствуют лучшему усвоению изучаемого материала.

На первом этапе группового обсуждения перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого обучающиеся должны подготовить аргументированный развернутый ответ.

Преподаватель может устанавливать определенные правила проведения группового обсуждения:

- задавать определенные рамки обсуждения (например, указать не менее 5.... 10 ошибок);
- ввести алгоритм выработки общего мнения (решения);
- назначить модератора (ведущего), руководящего ходом группового обсуждения.

На втором этапе группового обсуждения вырабатывается групповое решение совместно с преподавателем (арбитром).

Разновидностью группового обсуждения является круглый стол, который проводится с целью поделиться проблемами, собственным видением вопроса, познакомиться с опытом, достижениями.

2. Публичная презентация проекта

Презентация – самый эффективный способ донесения важной информации как в разговоре «один на один», так и при публичных выступлениях. Слайд-презентации с использованием мультимедийного оборудования позволяют эффективно и наглядно представить содержание изучаемого материала, выделить и проиллюстрировать сообщение, которое несет поучительную информацию, показать ее ключевые содержательные пункты. Ис-

пользование интерактивных элементов позволяет усилить эффективность публичных выступлений.

3. Дискуссия

Как интерактивный метод обучения означает исследование или разбор. Образовательной дискуссией называется целенаправленное, коллективное обсуждение конкретной проблемы (ситуации), сопровождающейся обменом идеями, опытом, суждениями, мнениями в составе группы обучающихся.

Как правило, дискуссия обычно проходит три стадии: ориентация, оценка и консолидация. Последовательное рассмотрение каждой стадии позволяет выделить следующие их особенности.

Стадия ориентации предполагает адаптацию участников дискуссии к самой проблеме, друг другу, что позволяет сформулировать проблему, цели дискуссии; установить правила, регламент дискуссии.

В стадии оценки происходит выступление участников дискуссии, их ответы на возникающие вопросы, сбор максимального объема идей (знаний), предложений, пресечение преподавателем (арбитром) личных амбиций отклонений от темы дискуссии.

Стадия консолидации заключается в анализе результатов дискуссии, согласовании мнений и позиций, совместном формулировании решений и их принятии.

В зависимости от целей и задач занятия, возможно, использовать следующие виды дискуссий: классические дебаты, экспресс-дискуссия, текстовая дискуссия, проблемная дискуссия, ролевая (ситуационная) дискуссия.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

7.1. Описание шкал оценивания степени сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций	Индикаторы	Качественные критерии оценивание			
		2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов
УК-6					
Базовый	Знать: способы и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	Не знает способов и методов управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	В целом знает способы и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	Знает способы и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	
	Уметь: реализовывать и определять приоритеты собственной деятельности, с учётом требований рынка труда и предложений образовательных услуг для личностного развития и выстраивания траектории профессионального	Не умеет реализовывать и определять приоритеты собственной деятельности, с учётом требований рынка труда и предложений образовательных услуг для личностного развития и выстраивания траектории профессионального	В целом умеет реализовывать и определять приоритеты собственной деятельности, с учётом требований рынка труда и предложений образовательных услуг для личностного развития и выстраивания траектории профессионального	Умеет реализовывать и определять приоритеты собственной деятельности, с учётом требований рынка труда и предложений образовательных услуг для личностного развития и выстраивания траектории профессионального	

	ного роста	роста	роста	роста	
	Владеть: умением анализировать результаты своей деятельности	Не владеет навыками работы логически и аргументировано анализировать результаты своей деятельности	В целом владеет навыками умения анализировать результаты своей деятельности	Владеет умения анализировать результаты своей деятельности	
Повышенный	Знать: способы и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей				В полном объеме знает способы и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей
	Уметь: реализовывать и определять приоритеты собственной деятельности, с учётом требований рынка труда и предложений образовательных услуг для личностного развития и выстраивания траектории профессионального роста Владеть: умением анализировать результаты своей деятельности				Умеет в полном объеме реализовывать и определять приоритеты собственной деятельности, с учётом требований рынка труда и предложений образовательных услуг для личностного развития и выстраивания траектории профессионального роста В полном объеме владеет умением анализировать результаты своей деятельности
ОПК-5					
Базовый	Знать: основные задачи и принципы психологического просвещения	Не знает основные задачи и принципы психологического просвещения	В целом знает основные задачи и принципы психологического просвещения	Знает основные задачи и принципы психологического просвещения	
	Уметь: оценивать потребности и запросы целевой аудитории в психологических знаниях и услугах	Не умеет оценивать потребности и запросы целевой аудитории в психологических знаниях и услугах	В целом оценивать потребности и запросы целевой аудитории в психологических знаниях и услугах	Умеет оценивать потребности и запросы целевой аудитории в психологических знаниях и услугах	
	Владеть: приемами стимулирования	Не владеет приемами стимулирования интереса	В целом владеет приемами стимулирования интереса	Владеет приемами стимулирования интереса	

	интереса аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам	аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам	интереса аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам	аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам	
Повышенный	Знать: основные задачи и принципы психологического просвещения				В полном объеме владеет основными задачами и принципами психологического просвещения
	Уметь: оценивать потребности и запросы целевой аудитории в психологических знаниях и услугах				В полном объеме умеет оценивать потребности и запросы целевой аудитории в психологических знаниях и услугах
	Владеть: приемами стимулирования интереса аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам				В полном объеме владеет приемами стимулирования интереса аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам

7.2. Типовые контрольные задания или иные учебно-методические материалы, необходимые для оценивания степени сформированности компетенций в процессе освоения учебной дисциплины

7.2.1. Типовые темы к письменным работам, докладам и выступлениям:

1. Междисциплинарный статус организационной психологии.
2. Организация как «машина» и организация как «социальная общность» – сравнительный анализ концептуальных подходов.
3. Системная методология анализа организационных взаимодействий.
4. Организации в постиндустриальном обществе.
5. Организационные ценности и эффективность трудового поведения.
6. Значимость труда и ее отражение в индивидуальных и групповых ценностях.
7. Управленческий труд психологические особенности и требования.
8. Лидерство и реализация властных функций в организации.
9. Инновационные процессы в организациях – психологические последствия.
10. Организационный стресс: факторы развития и последствия.
11. Кризисы в развитии организаций.
12. Организационная политика и личная жизнь.
13. Социокультурные различия в организационное поведение.
14. Феномен «организационной культуры».
15. Формы оказания консультационной помощи в организациях

Критерии оценки доклада, сообщения, реферата:

Отметка «отлично» за письменную работу, реферат, сообщение ставится, если изложенный в докладе материал:

- отличается глубиной и содержательностью, соответствует заявленной теме;
- четко структурирован, с выделением основных моментов;

- доклад сделан кратко, четко, с выделением основных данных;
 - на вопросы по теме доклада получены полные исчерпывающие ответы.
- Отметка «хорошо» ставится, если изложенный в докладе материал:
- характеризуется достаточным содержательным уровнем, но отличается недостаточной структурированностью;
 - доклад длинный, не вполне четкий;
 - на вопросы по теме доклада получены полные исчерпывающие ответы только после наводящих вопросов, или не на все вопросы.
- Отметка «удовлетворительно» ставится, если изложенный в докладе материал:
- недостаточно раскрыт, носит фрагментарный характер, слабо структурирован;
 - докладчик слабо ориентируется в излагаемом материале;
 - на вопросы по теме доклада не были получены ответы или они не были правильными.
- Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:
- доклад не сделан;
 - докладчик не ориентируется в излагаемом материале;
 - на вопросы по выполненной работе не были получены ответы или они не были правильными.

7.2.2. Примерные вопросы к промежуточной аттестации (экзамен)

1. Предмет, задачи и методы организационной психологии .
2. Связь организационной психологии с общей, социальной психологией, психологией труда, экспериментальной психологией.
3. История возникновения организационной психологии .
4. Перспективы развития организационной психологии
5. Исследование в организационной психологии: цели, задачи, виды .
6. Этапы научного исследования в организационной психологии.
7. Организационное поведение: понятие, модели, теоретические подходы к его изучению.
8. Организационное поведение: проблемы описания и изучения.
9. Методы организационной психологии .
10. Проблемы взаимодействия человека в организации.
11. Основные психологические проблемы в организациях.
12. Причины межгрупповых конфликтов в организации.
13. Психолог в организации: направления деятельности и формы работы .
14. Конфликт как развитие отношений.
15. Понятие и основные признаки социальной организации.
16. Конфликты в организациях: их предупреждение и разрешение.
17. Организация как система. Общие характеристики организации.
18. Барьеры коммуникаций в организации.
19. Внутренняя и внешняя организация.
20. Каналы и сети организационных коммуникаций.
21. Жизненный цикл организации.
22. Модели коммуникативного процесса.
23. Понятие организационной психологии.
24. Общая характеристика процессов коммуникации в организации.
25. Психологический климат в организации, его соотношение с организационной культурой.
26. Пути и способы повышения трудовой мотивации.
27. Содержание организационной культуры и ее структура (Э.Шейн).
28. Проблемы и методы стимулирования труда.
29. Метафоры организационной культуры.
30. Когнитивные теории мотивации.
31. Типология организационной культуры.
32. Диспозиционные теории трудовой деятельности.
33. Проблема власти и руководства в организациях.
34. Общая классификация оснований власти.

35. Дифференцированная классификация оснований власти.
36. Взаимосвязь оснований власти.
37. Косвенные методы влияния.
38. Организационная культура и ее влияние на организацию.
39. Организационная психология как система поведенческих технологий.
40. Основные зарубежные теории мотивации трудовой деятельности.
41. Источники власти в организации, их классификация.
42. Мотивация трудовой деятельности: основные понятия.
Соотношение руководства и лидерства в организации .
43. Модель соотношения накопленных и различных черт командообразования.
44. Теории лидерства.
45. Модель «пять больших личностных черт» в диагностике сотрудников и командообразовании
46. Стил ь руководства
47. Психологическая совместимость в команде и ее влияние на управление.
48. Ситуационные подходы к эффективному лидерству.
49. Процесс командообразования. Виды групп в организациях .
50. Соотношение формальной и неформальной структур в организации.

Критерии оценки устного ответа на вопросы по дисциплине

«Организационная психология»:

✓ 5 баллов - если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

✓ 4 - балла - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

✓ 3 балла – фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определенно и последовательно изложить ответ.

✓ 2 балла – незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

7.2.3. Тестовые задания для проверки знаний студентов

Данные тестовые задания оценивают уровень сформированности следующих компетенций: УК-6 ОПК-5

Типовое контрольное задание: тест №1

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

- 1) Одномерные теории организации
- 2) Классические теории организации
- 3) Универсальные теории организации
- 4) Ситуационные теории организации

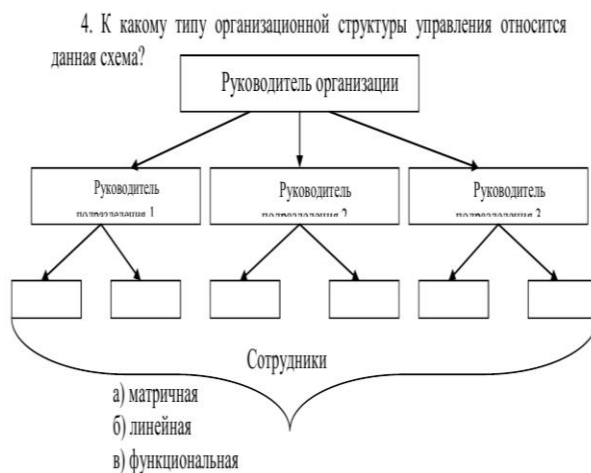
2. В число детерминант психологического климата организации / коллектива входит:

- 1) Экономический фактор
- 2) Социальная защищенность работников
- 3) Производственно-гигиенические условия
- 4) Социально-психологические характеристики
- 5) Личностные особенности
- 6) Все названное
- 7) Все, кроме названного в п. 5

3. Вставьте пропущенные слова: Организация – это :

- 1) социальная _____, которая
- 2) направлена на _____,
- 3) построена как специально структурированная и координированная _____, предназначенная для некоторой деятельности, и
- 4) связана _____.

4. К какому типу организационной структуры управления относится данная



схема?

5. Критерием для оценочного суждения о стиле руководства является:

- 1) Групповая эффективность
- 2) Удовлетворенность подчиненных работой
- 3) Стабильность результатов работы
- 4) Количество новаторских идей

Типовое контрольное задание: тест №2

6. Перечислите ключевые составляющие эффективной организации согласно теории «7-S»:

- 1) Стратегия
- 2) Структура
- 3) Системы
- 4) Штат
- 5) ...
- 6) ...

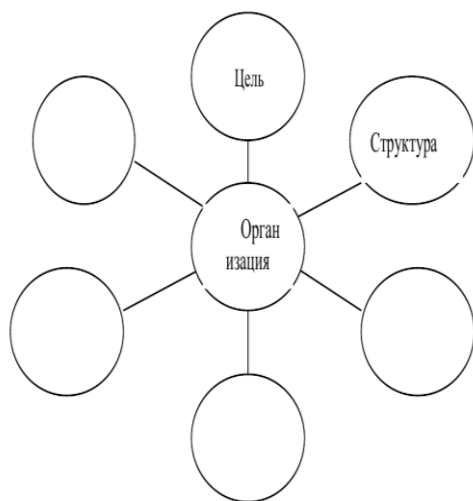
7. Какие компоненты относятся к внутренней среде организации:

- 1) Материалы
- 2) Капитал
- 3) Цели
- 4) Структура
- 5) Потребители
- 6) Задачи
- 7) Технология

8) Конкуренты

9) Люди

8. Допишите пропущенные элементы организации (эмпирическая модель строения организации):



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

а) Фокусированный, глобальный. Непосредственный

б) Вертикальный, горизонтальный, векторный

в) Авторитарный, демократический, попустительский

г) Иерархический, паритетный, смешанный

10. Соучаствующее руководство предполагает:

1) Регулярные совещания руководителя с подчиненными

2) Открытость, в отношениях руководителя с подчиненными

3) Вовлеченность подчиненных в разработку и принятие организационных решений

4) Делегирование подчиненным тех или иных полномочий

5) Создание особых групп с правом принятия ими самостоятельных решений

6) Обеспечение работнику возможности самостоятельных решений

7) Все названное

8) Все, кроме названного в п.6

9) Все, кроме названного в пп.3 и 5

Типовое контрольное задание: тест №3

9. Из перечисленных направлений исследований:

а) совершенствование средств отображения информации

б) оптимизация условий деятельности пользователей

в) раскрытие закономерностей обучения и подготовки людей к работе в человеко-машинных системах - к исследованиям, направленным на улучшение взаимодействия человека с ЭВМ, относятся

10. Из перечисленных принципов расположения приборов на панели пульты:

а) учет последовательности использования

б) функциональный признак.

в) частота использования

г) значимость выполнения задания - к значительно улучшающим характеристики деятельности оператора относятся

Типовое контрольное задание: тест №4

11. По теории А. Маслоу потребности какого уровня прежде всего влияют на поведение человека:

- 1) Потребности самосохранения
- 2) Физиологические потребности
- 3) Социальные потребности
- 4) Потребность в уважении
- 5) Потребность в самоутверждении

12. Двухфакторная теория мотивации Херцберга принадлежит к:

- 1) Содержательным теориям мотивации
- 2) Процессуальным теориям мотивации

13. К критериям эффективной деятельности относятся:

- 1) Высокая производительность и качество продукта
- 2) Удовлетворенность работника
- 3) Минимальные энергетические и нервно- психологические затраты
- 4) Оптимальные энергетические нервно- психологические затраты
- 5) Успешная деятельность любыми средствами

14. Мотивационным ядром личности, которое определяет направленность личности и активность труда, по Ядову В., является:

- 1) Мотивы трудовой деятельности
- 2) Престиж профессии
- 3) Содержание труда
- 4) Мотивы выбора профессии
- 5) Возможность продвижения по службе и повышения квалификации
- 6) Возможность заработка
- 7) Установление благоприятных отношений с коллегами и руководством
- 8) Степень гарантированности работы
- 9) Мотивы выбора места работы

Типовое контрольное задание: тест №5

15. Автор теории ожиданий

- 1) Ф. Херцберг
- 2) Д. Мак-Клеланд
- 3) В. Врум
- 4) А. Маслоу

16. Какие из перечисленных потребностей не относятся к концепции « иерархии мотивов» Маслоу?

- 1) Физиологические потребности
- 2) потребность в самоуважении
- 3) потребность в социальных связях
- 4) потребность в самоактуализации

17. Каким потребностям уделяется основное внимание в концепции Д. Мак-Клеланда, влияющие на склонность личности к управленческой деятельности и на ее успешность?

- 1) Потребности во власти и успехе
- 2) Потребности в удовлетворении и вознаграждении
- 3) Потребности в руководстве и достижении

18. В каком подходе стресс анализируется как объективное свойство окружающей среды:

- 1) Эпидемиологической
- 2) Линейный
- 3) Дифференцированный

19. Как понимается природа стресса в организации при психологическом (дифференциальном) подходе:

- 1) Как результирующая воздействия на работника самых разнообразных факторов окружающей его производственной среды, исключая лишь факторы химической и физической природы, опасные для здоровья
- 2) Как реакция или целостный паттерн реакций человека
- 3) Как специфический динамический процесс регуляции отношений организма со средой

20. К физическим источникам стресса относятся:

- 1) тревожность
 - 2) шум
 - 3) монотонность работы
 - 4) запах
 - 5) температура
 - 6) степень сложности
- 21) В линейных моделях стресса человек рассматривается как:
- 1) активный объект воздействия стресса
 - 2) пассивный объект воздействия стресса

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний

Ключи к тестовым заданиям.

Шкала оценивания (за правильный ответ дается 1 балл)

«неудовлетворительно» – 50% и менее

«удовлетворительно» – 51-80%

«хорошо» – 81-90%

«отлично» – 91-100%

Критерии оценки тестового материала по дисциплине:

✓ 5 баллов - выставляется студенту, если выполнены все задания варианта, продемонстрировано знание фактического материала (базовых понятий, алгоритма, факта).

✓ 4 балла - работа выполнена вполне квалифицированно в необходимом объеме; имеются незначительные методические недочёты и дидактические ошибки. Продемонстрировано умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; понятен творческий уровень и аргументация собственной точки зрения

✓ 3 балла – продемонстрировано умение синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей в рамках определенного раздела дисциплины;

✓ 2 балла - работа выполнена на неудовлетворительном уровне; не в полном объеме, требует доработки и исправлений и исправлений более чем половины объема.

7.2.4. Бально-рейтинговая система оценки знаний бакалавров

Согласно Положения о бально-рейтинговой системе оценки знаний бакалавров баллы выставляются в соответствующих графах журнала (см. «Журнал учета бально-рейтинговых показателей студенческой группы») в следующем порядке:

«Посещение» - 2 балла за присутствие на занятии без замечаний со стороны преподавателя; 1 балл за опоздание или иное незначительное нарушение дисциплины; 0 баллов за пропуск одного занятия (вне зависимости от уважительности пропуска) или опоздание более чем на 15 минут или иное нарушение дисциплины.

«Активность» - от 0 до 5 баллов выставляется преподавателем за демонстрацию студентом знаний во время занятия письменно или устно, за подготовку домашнего задания, участие в дискуссии на заданную тему и т.д., то есть за работу на занятии. При этом преподаватель должен опросить не менее 25% из числа студентов, присутствующих на практическом занятии.

«Контрольная работа» или «тестирование» - от 0 до 5 баллов выставляется преподавателем по результатам контрольной работы или тестирования группы, проведенных во

внеаудиторное время. Предполагается, что преподаватель по согласованию с деканатом проводит подобные мероприятия по выявлению остаточных знаний студентов не реже одного раза на каждые 36 часов аудиторного времени.

«Отработка» - от 0 до 2 баллов выставляется за отработку каждого пропущенного лекционного занятия и от 0 до 4 баллов может быть поставлено преподавателем за отработку студентом пропуска одного практического занятия или практикума. За один раз можно отработать не более шести пропусков (т.е., студенту выставляется не более 18 баллов, если все пропущенные шесть занятий являлись практическими) вне зависимости от уважительности пропусков занятий.

«Пропуски в часах всего» - количество пропущенных занятий за отчетный период умножается на два (1 занятие=2 часам) (заполняется делопроизводителем деканата).

«Пропуски по неуважительной причине» - графа заполняется делопроизводителем деканата.

«Попуски по уважительной причине» - графа заполняется делопроизводителем деканата.

«Корректировка баллов за пропуски» - графа заполняется делопроизводителем деканата.

«Итого баллов за отчетный период» - сумма всех выставленных баллов за данный период (графа заполняется делопроизводителем деканата).

Таблица перевода балльно-рейтинговых показателей в отметки традиционной системы оценивания

Соотношение часов лекционных и практических занятий	0/2	1/3	1/2	2/3	1/1	3/2	2/1	3/1	2/0	Соответствие отметки коэффициенту
Коэффициент соответствия балльных показателей традиционной отметке	1,5	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	«зачтено»
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	«удовлетворительно»
	2	1,75	1,65	1,6	1,5	1,4	1,35	1,25	-	«хорошо»
	3	2,5	2,3	2,2	2	1,8	1,7	1,5	-	«отлично»

Необходимое количество баллов для выставления отметок («зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично») определяется произведением реально проведенных аудиторных часов (n) за отчетный период на коэффициент соответствия в зависимости от соотношения часов лекционных и практических занятий согласно приведенной таблице.

«Журнал учета балльно-рейтинговых показателей студенческой группы» заполняется преподавателем на каждом занятии.

В случае болезни или другой уважительной причины отсутствия студента на занятиях, ему предоставляется право отработать занятия по индивидуальному графику.

Студенту, набравшему количество баллов менее определенного порогового уровня, выставляется оценка "неудовлетворительно" или "не зачтено". Порядок ликвидации задолженностей и прохождения дальнейшего обучения регулируется на основе действующего законодательства РФ и локальных актов КЧГУ.

Текущий контроль по лекционному материалу проводит лектор, по практическим занятиям – преподаватель, проводивший эти занятия. Контроль может проводиться и совместно.

8.Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Информационное обеспечение образовательного процесса

8.1. Основная литература:

- 1.Баранова, С. А.** Организационная психология: учебное пособие / С. А. Баранова; Сочинский государственный университет. - Сочи: СГУ, 2018. - 90 с. -URL: <https://e.lanbook.com/book/147703> - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст: электронный.
- 2. Басенко, В.П.** Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов.- Москва: Дашков и К, 2018.-384с.- ISBN 978-5-394-01312-6. - URL: <https://new.znaniy.com/catalog/product/415045> - Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.
- 3. Виноградова, Г. А.** Организационная психология : учебное пособие / Г. А. Виноградова, В. В. Пантелеева; Тольяттинский государственный университет. - Тольятти : ТГУ, 2016. - 150 с. - ISBN 978-5-8259-0958-5.- URL: <https://e.lanbook.com/book/139683>. - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст: электронный.
- 4.. Мандель, Б.Р.** Организационная психология. Модульный курс: учебное пособие / Б.Р. Мандель.- Москва: ФЛИНТА,2016.- 370с.- ISBN 978-5-9765-2438-5.- URL: https://old.rusneb.ru/catalog/000199_000009_02000010761/ -Текст: электронный.
- 5. Организационная психология :** учебник / А.Б. Леонова, Т.Ю. Базаров, М.М. Абдуллаева [и др.] ; под общей редакцией А.Б. Леоновой. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 429 с. - ISBN 978-5-16-101731-9. - URL: <https://new.znaniy.com/catalog/product/1079718> - Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.
- 6. Организационная психология:** учебно-методическое пособие / составители Ч. Н. Монгуш, А. Б. Ооржак; Тувинский государственный университет. - Кызыл: ТувГУ, 2018. - 68 с. - URL: <https://e.lanbook.com/book/156222> - Режим доступа: для авториз. пользователей.- Текст: электронный.
- 7. Почебут, Л.Г.** Организационная социальная психология / Л. Г. Почебут, В.А. Чикер. – Санкт-Петербург: Речь, 2002.-298с.- ISBN 978-5-9268-0013-7.- URL: <https://new.znaniy.com/catalog/product/457304>). - Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.

8.2. Дополнительная учебная литература:

- 1.Бергис, Т. А.** Психология менеджмента: учебное пособие / Т. А. Бергис; Тольяттинский государственный университет. - Тольятти: ТГУ, 2015. - 281 с. - ISBN 978-5-8259-0865-6. - URL: <https://e.lanbook.com/book/139725> - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст: электронный.
- 2.. Ерушкина, Л. В.** Психология менеджмента: учебно-методическое пособие / Л. В. Ерушкина; Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. - Нижний Новгород: ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2014. - 58 с. - URL: <https://e.lanbook.com/book/152942> - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст: электронный
- 3. Вырупаева, Т. В.** Психология управления и лидерства в организации: учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Москина; Сибирский Федеральный университет . - Красноярск : СФУ, 2019. - 128 с. - ISBN 978-5-7638-4116-9. -URL:<https://e.lanbook.com/book/157532> - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст: электронный.
- 4. Захарова, Л. Н.** Психология управления : учебное пособие / Л. Н. Захарова. - Москва: Логос, 2020. - 376 с. - ISBN 978-5-98704-499-5. –URL: <https://new.znaniy.com/catalog/product/468692> - Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.

9. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины (модуля)

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: краткое, схематичное, последовательное фиксирование основных положений, выводов, формулировок, обобщений; выделение ключевых слов, терминов. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, вызывающего трудности. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом
Контрольная работа/индивидуальные задания	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Реферат	Реферат: Поиск литературы и составление библиографии, использование от 3 до 5 научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы. Ознакомиться со структурой и оформлением реферата.
Коллоквиум	Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам и др.
Самостоятельная работа	Проработка учебного материала занятий лекционного и семинарского типа. Изучение нового материала до его изложения на занятиях. Поиск, изучение и презентация информации по заданной теме, анализ научных источников. Самостоятельное изучение отдельных вопросов тем дисциплины, не рассматриваемых на занятиях лекционного и семинарского типа. Подготовка к текущему контролю, к промежуточной аттестации.
Подготовка к зачету	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

10. Требования к условиям реализации рабочей программы дисциплины (модуля)

10.1. Общесистемные требования

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС) Университета из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», как на территории Университета, так и вне ее.

Функционирование ЭИОС обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих. Функционирование ЭИОС соответствует законодательству Российской Федерации.

Адрес официального сайта университета: <http://kchgu.ru>.

Адрес размещения ЭИОС ФГБОУ ВО «КЧГУ»: <https://do.kchgu.ru>.

Электронно-библиотечные системы (электронные библиотеки)

Учебный год	Наименование документа с указанием реквизитов	Срок действия документа
2026-2027 учебный год	Электронно-библиотечная система ООО «Знаниум». Договор № 332 эбс от 02.06.2026 г. Электронный адрес: https://znanium.com	от 12.05.2026г. до 11.05.2027г.
2026-2027 учебный год	Электронно-библиотечная система «Лань». Договор № 10 от 11.02.2025 г. Электронный адрес: https://e.lanbook.com	от 11.02.2025г. до 11.02.2026г.

2026-2027 учебный год	Электронно-библиотечная система КЧГУ. Положение об ЭБ утверждено Ученым советом от 30.09.2015г. Протокол № 1. Электронный адрес: http://lib.kchgu.ru	Бессрочный
2026-2027 учебный год	Национальная электронная библиотека (НЭБ). Договор №101/НЭБ/1391-п от 22. 02. 2023 г. Электронный адрес: http://rusneb.ru	Бессрочный
2026-2027 учебный год	Научная электронная библиотека «ELIBRARY.RU». Лицензионное соглашение №15646 от 21.10.2016 г. Электронный адрес: http://elibrary.ru	Бессрочный
2026-2027 учебный год	Электронный ресурс Polpred.com Обзор СМИ. Соглашение. Бесплатно. Электронный адрес: http://polpred.com	Бессрочный

10.2. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

При необходимости для проведения занятий используется аудитория, оборудованная компьютером с доступом к сети Интернет с установленным на нем необходимым программным обеспечением и браузером, проектор (интерактивная доска) для демонстрации презентаций и мультимедийного материала. В соответствии с содержанием лекционных, практических (лабораторных) занятий при их проведении используется аудитория, рабочие места обучающихся в которой оснащены компьютерной техникой, имеют широкополосный доступ в сеть Интернет и программное обеспечение, соответствующее решаемым задачам. Рабочие места для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с подключением к сети Интернет и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для организации и проведения практической деятельности, научно-исследовательской работы используется **учебная аудитория №406, учебный корпус №4.**

Специализированная мебель: столы ученические, стулья, доска, стол-тумба, трибуна.

Технические средства обучения:

- телевизор LG, персональный компьютер с подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Рабочие места для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с подключением к сети Интернет и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

10.3. Необходимый комплект лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Windows (Лицензия № 60290784), бессрочная
2. Microsoft Office (Лицензия № 60127446), бессрочная
3. ABBY Fine Reader (лицензия № FCRP-1100-1002-3937), бессрочная
4. Calculate Linux (внесён в ЕРПП Приказом Минкомсвязи №665 от 30.11.2018-2020), бессрочная
5. Google G Suite for Education (IC: 01i1p5u8), бессрочная
6. Антивирус Касперского. Действует до 03.03.2025г. (Договор № 56/2023 от 25 января 2023г.).
7. Kaspersky Endpoint Security. Договор №0379400000325000001/1 от 28.02.2025г. Срок действия лицензии с 27.02.2025г. по 07.03.2027г.

10.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Федеральный портал «Российское образование»- <https://edu.ru/documents/>
2. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов (Единая коллекция ЦОР) – <http://school-collection.edu.ru/>
3. Базы данных Scopus издательства Elsevir <http://www.scopus.com/search/form.uri?display=basic>.
4. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования - <http://fgosvo.ru>.
5. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (ФЦИОР) – <http://edu.ru>.
6. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов (Единая коллекция ЦОР) – <http://school-collection.edu.ru>.
7. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» (ИС «Единое окно») – <http://window/edu.ru>.

11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

В ФГБОУ ВО «Карачаево-Черкесский государственный университет имени У.Д. Алиева» созданы условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Специальные условия для получения образования по ОПВО обучающимися с ограниченными возможностями здоровья определены «Положением об обучении лиц с ОВЗ в КЧГУ», размещенным на сайте Университета по адресу: <http://kchgu.ru>.

12. Лист регистрации изменений

Изменение	Дата и номер протокола ученого совета факультета/ института, на котором были рассмотрены вопросы о необходимости внесения изменений в ОПВО	Дата и номер протокола ученого совета Университета, на котором были утверждены изменения в ОПВО
Обновлен договор №332 эбс ООО «Знаниум» от 02.06.2026г. Действует с 02.06.2026г. до 11.06.2027г.		03.06.2026г., протокол № 8