

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Донецкий государственный университет»

Филологический факультет
Кафедра психологии



УТВЕРЖДАЮ

проректор

П.А. Машаров

«29» марта 2024 г.

П.А. Машаров

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СЛУЖБА В ОРГАНИЗАЦИИ»

Укрупненная группа направлений подготовки	37.00.00 Психологические науки
Программа высшего образования	Программа специалитета
Специальность	37.05.02 Психология служебной деятельности
Специализация	Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности
Квалификация	Психолог
Форма обучения	Очная, очно-заочная

Рабочая программа адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Донецк 2024

Рабочая программа дисциплины «Психологическая служба в организации» для обучающихся по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (специализация: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности), составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – специалитета по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 31 августа 2020 г. № 1137 (с изм. и доп.), Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 06 апреля 2021 г. № 245 (с изм. и доп.), в соответствии с учебным планом, утвержденным Ученым советом ФГБОУ ВО «ДонГУ» для набора 2024 года.

Разработчик:
доцент кафедры психологии,
канд. психол. наук



И.Н. Некрасова

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры психологии.
Протокол от 26.03.2024 г. № 11

Заведующий кафедрой



А.В. Гордеева

СОГЛАСОВАНО:

Декан филологического факультета



Н.А. Ярошенко


28.03.2024 г.

Учебно-методическая комиссия филологического факультета.
Протокол от 27.03.2024 г. № 3.
Председатель



С.В. Руденко

Руководитель основной профессиональной образовательной программы,
канд. психол. наук, доцент.
26.03.2024 г.



С.А. Вильдгрубе

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1. Требования к предварительной подготовке обучающихся, предшествующие и сопутствующие дисциплины, на которых основывается изучение данной дисциплины программы специалитета: Общая психология, Общий психологический практикум, Психодиагностика, Психологическое консультирование, Психология конфликта, Организационная психология, Психология личности, Психология стресса и стрессоустойчивого поведения, Тренинговые технологии в работе с кадрами.

1.2. Дисциплины, курсовые работы и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: Производственная практики (по профилю профессиональной деятельности), Психология кадрового менеджмента, Психология общения и переговоров.

2. ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Общая характеристика

Наименование показателя	Значение показателя
Название образовательной программы	37.05.02 Психология служебной деятельности (Специализация: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности)
Шифр и название в соответствии с учебным планом	Б1.Б.М3.16 Психологическая служба в организации
Часть образовательной программы	Базовая часть
Количество зачетных единиц / всего часов	3 / 108

2.2. Распределение часов по формам и периодам обучения

Форма обучения	курс	семестр	Общее количество часов					Форма контроля
			лекционных	лабораторных	практических	самостоятельной работы + контроль	всего	
Очная	4	8	15	-	45	48	108	экзамен
Очная, всего								
Очно-заочная	4	8	4	-	12	92	108	экзамен

3. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Формирование у студентов представлений о методических аспектах деятельности психологической службы на предприятии с учетом новых экономических моделей организации труда на современном этапе развития общества и экономики, с учетом процессов экономической интеграции, а также в контексте выполнения основных профессиональных задач и функций организационного психолога на производстве: сопровождение кадрового и организационного менеджмента, реализации коуч-технологий, поддержки оптимального психологического микроклимата, психологического сопровождения специалистов управленческого звена и экстремального профиля, решения вопросов психологической оптимизации экономической и стратегической политики

предприятия, рекламной компании, а также психологического сопровождения решения оперативных задач логистического анализа и товарного продвижения.

4. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ КОМПОНЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ, ИХ ИНДИКАТОРЫ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Компетенции	Индикаторы	Результаты обучения
ОПК-4. Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладеть и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности	ОПК-4. И-2. Умеет анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала в рамках определенной профессиональной деятельности	ОПК-4.2.1. Знает критерии оценки эффективности протекания производственных процессов и межличностных взаимодействий сотрудников коллективов, в том числе в рамках осуществления служебной деятельности в экстремальных условиях и с учетом принципов организационной психологии. ОПК-4.2.2. Умеет анализировать собранный диагностический материал и на основе его системной оценки прогнозировать протекание производственных процессов и межличностных взаимодействий сотрудников коллективов, в том числе в рамках осуществления служебной деятельности в экстремальных условиях и с учетом принципов организационной психологии ОПК-4.2.3. Владеет навыками организации проведения профессионально-кадровых ротаций, психологического профессионального отбора, коррекции и профилактики нежелательных явлений профессионального выгорания и профессионально-личностных деформаций сотрудников.
ОПК-9. Способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	ОПК-9. И-1. Знает психологические особенности социальных групп, показатели психологического климата в группе	ОПК-9.1.1. Знает диагностические критерии оценки индивидуального и группового психологического благополучия группы как коллектива организации, а также индикаторы благополучия микроклимата и оценки социально-трудового потенциала коллектива организации. ОПК-9.1.2. Умеет выбирать методические приемы и подходы к организации психологической диагностики коллектива организации, правильно отбирать диагностические методики оценки психологического состояния микроклимата и

		<p>индивидуального или группового психологического благополучия коллектива организации.</p> <p>ОПК-9.1.3. Владеет навыками организации эффективной психодиагностической работы с опорой на современные методологические принципы и подходы к оценке диагностического инструментария.</p>
	ОПК-9. И-3. Умеет использовать методы и техники формирования и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	<p>ОПК-9.3.1. Знает основы организации и проведения психологического тренинга (методология, проведение, результаты, последствия), а также технологии, методы и формы оказания психологической помощи при нарушениях социализации и профессионального роста.</p> <p>ОПК-9.3.2. Умеет применять методы психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и иных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе обосновывать применение конкретных психологических технологий для преодоления клиентами сложностей личностного и профессионального роста.</p> <p>ОПК-9.3.3. Владеет навыками осуществления социально-психологической диагностики особенностей и уровня группового развития формальных и неформальных коллективов, диагностику социально-психологического климата в коллективах, а также правильно составлять и применять для этого психологические программы поддержки и коррекции.</p>
ОПК-10. Способен применять методы психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях.	ОПК-10. И-3. Умеет применять методы психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и иных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в	<p>ОПК-10.3.1. Знает современные методологические принципы и методы психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и иных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях.</p> <p>ОПК-10.3.2. Умеет отбирать, обосновывать и применять конкретные психологические технологии для преодоления клиентами трудностей</p>

	экстремальных условиях.	социализации и карьерного роста. ОПК-10.3.3. Владеет навыками разработки программы групповой и индивидуальной работы с клиентами с учетом конкретных профессиональных задач, в том числе в экстремальных условиях.
--	-------------------------	--

5. ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Название темы	Краткое содержание темы (вопросы темы)
Раздел 1. Организационно-методические принципы работы психологической службы в организации	
1. Введение в предмет: категории и история развития знаний о психологической службе в организации. Психологическая служба в организации на современном этапе и этический аспект ее деятельности.	<p>1.1 История развития знаний о психологической службе в организации, первые протомодели деятельности организационных психологов, влияние уровня экономического развития общества на содержание работы психологической службы предприятия. Психотехнические лаборатории как прообраз современных психологических служб на предприятии.</p> <p>1.2 Характеристика тезауруса дисциплины: психологическая помощь, психологическая служба, служебный психолог, психологические модели PR-работы и логистического анализа, работы по продвижению товаров и услуг, психология рекламной компании и кадрового менеджмента. Понятие психологической помощи на современном этапе развития социальных систем и ее характеристика. Урбанизация, экономическая интеграция и глобализация как факторы влияния на содержание работы психологической службы предприятия: формы и виды работы психологической службы на предприятии.</p> <p>1.3 Индивидуальное консультирование и групповые формы работы. Этика специалиста службы психологической помощи. Понятие психологической информации. Принципы использования психологической информации на предприятии и ее статус (конфиденциальность, объем, уровень доступа, правила хранения и утилизации). Правила оформления заключений и хранения информации с учетом деятельности психолога в силовых структурах (экспертно-аналитическая работы в системе юстиции и прокурорского надзора; судебно-психологические исследования; работы в</p>

	силовых структурах и ведомствах).
2. Общая характеристика моделей психологической службы в зависимости от типов предприятия.	<p>2.1. Служба психологической помощи на предприятии как его подструктура. Психологическая служба как профессиональная деятельность служебного психолога. Обязанности и права специалиста Психологической службы на предприятии.</p> <p>2.2. Организация деятельности психолога: субъекты и объекты психологической деятельности и субъектно-объектные отношения в ней.</p> <p>2.3. Понятие модели работы психологической службы на предприятии. Анализ существующих моделей и их сравнительная характеристика. Требования к использованию, добыче, хранению и утилизации производственной психологической информации с учетом профиля модели. Риски и преимущества различных моделей организации работы психологической службы на производстве.</p> <p>2.4. Алгоритм оценки эффективности работы модели и правила контактного моделирования профиля работы психологической службы в зависимости от стратегических целей и задач предприятия.</p> <p>2.5. Коуч-работы организационного психолога в сфере контактного моделирования.</p>
3. Нормативно-правовые основы деятельности организационного психолога и работы психологической службы в организации.	<p>3.1 Нормативно-правовая основа деятельности психологической службы на предприятии. Квалификационный справочник должностей и квалификационные требования к специалистам психологических служб.</p> <p>3.2 Должностные обязанности служебного психолога в зависимости от профиля предприятия. Документация психологической службы и ее функциональное назначение, требование к ведению и утилизации.</p> <p>3.4 Положения о психологической службе, должностная инструкция специалиста, структура и содержание его работы в соответствии с Положением о предприятии и его статусе.</p> <p>3.5 Требования к отчетной документации и к планированию в работе психологической службы предприятия. Нормирование работы психолога: аналитический метод и метод экспертного нормирования. Характеристика норм-затрат рабочего времени по видам работ служебного психолога.</p> <p>3.6 Табель квалификационных рангов и система оплаты труда организационного</p>

	психолога
Раздел 2. Особенности деятельности психологической службы в организации применительно к различным отраслям производства	
4. Службы психологической помощи в организации на производстве, в образовании и здравоохранении.	<p>4.1 История становления психологической службы в образовании: опыт первых психологических лабораторий при школах СССР, анализ опыта работы зарубежных коллег, направления работы школьной психологической службы в соответствии и с деятельностью школы нового формата.</p> <p>4.2 Особенности работы психологической службы образования в условиях кризисных ситуаций и в рамках дистанционного обучения.</p> <p>4.3 Современные достижения в деятельности психологических служб в образовании в РФ, в Белоруссии и др. стран ближнего зарубежья. Законодательная база деятельности психологических служб в школе. Уровни и модели психологических служб в образовании (общее среднее образование, профессиональное образование, инклюзивное и специальное образование). Психолого-медико-социальные центры и психологические службы при них. Система дополнительного школьного образования и психологические службы при них. Характеристика документации специалиста школьных психологических служб, основные разделы работы, требования к оформлению и хранению и утилизации документации, роль психологической службы образовательной организации в выполнении решений государства и социального заказа общества. Система аутсорсинга в образовании. Психологическое сопровождение олимпиадного и конкурсного движения в современной образовательной среде.</p> <p>4.4 Характеристика работы психологических служб Вузов, ДОУ и центров дополнительного образования Донетчины: организационные и методологические принципы работы. Районный и городские методические психологические службы системы образования.</p> <p>4.5 Становление психологических служб на производстве. Модели и структура психологических служб предприятий. Документация службы. Организационные принципы работы: принцип активного</p>

	<p>согласования, принцип управляющего воздействия. Риски и преимущества данных принципов организации работы.</p> <p>4.6 Характеристика ведущих видов деятельности психологической службы на предприятии: кадровый отбор и ротации, коуч-оптимизация, индивидуальное консультирование, корпоративные тренинги, психологическое сопровождение управленческого и стратегического менеджмента, PR-работа, психология рекламы и логистического анализа. Психологическое сопровождение различных типов ротации кадров (прием, увольнение, пенсия, перевод на другую работу или должность, планирование отпускной компании, работа с профессионально выгоревшими сотрудниками, борьба с профессиональными деструкциями педколлектива (моббинг, недостатки корпоративной культуры, агрессивный карьеризм, корпоративное группирование, протекционизм, нарушение КзоТ и т.п.)).</p> <p>4.7 Становление психологических служб в здравоохранении. Модели и структура психологических служб больниц. Документация службы: требования к ведению, хранение и утилизация, работа психолога в психиатрических и наркологических клиниках и хосписах. Психологическое сопровождение профессионально выгоревшего медицинского персонала.</p> <p>4.8 Работа с инвалидами. Организационные и нравственные принципы работы: принцип врачебной тайны, Этический кодекс психолога, принцип активного согласования, принцип управляющего воздействия, принцип клиент-центрированной помощи.</p> <p>4.9 Сопоставительный анализ результативности психодинамического и поведенческого подходов к коррекции. Риски и преимущества данных принципов организации работы.</p>
--	---

<p>5. Службы психологической помощи в силовых структурах (МВД, МЧС, МО) и работа со специалистами экстремального профиля деятельности</p>	<p>5.1 Особенности организации психологической службы в силовых структурах: МВД, МЧС, МО. Особенности организации работы со специалистами экстремального профиля деятельности. Субъекты и объекты психологического обеспечения.</p> <p>5.2 Приоритетные направления деятельности: Характеристика ведущих видов деятельности психологической службы на предприятии: кадровый отбор и ротации, коуч-оптимизация, индивидуальное консультирование, корпоративные тренинги, психологическое сопровождение диагностическая, реабилитационная работа, специальная подготовка, работа с ПТСР.</p> <p>5.3 Психологическое сопровождение различных типов ротации кадров в силовых структурах (прием, увольнение, пенсия, перевод на другую работу или должность, планирование отпускной компании, работа с профессионально выгоревшими сотрудниками экстремального профиля, борьба с профессиональными деструкциями. Модели и структура психологических служб. Документация службы. Законодательная база деятельности психологических служб в системе МО, МЧС и МВД.</p>
---	---

6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Форма обучения – очная, курс – 4, семестр – 8

Наименования разделов и тем	Количество часов				
	Лекц.	Лаб.р.	Практ.	СРС+К	Всего
Раздел 1. Организационно-методические принципы работы психологической службы в организации	5	-	15	28	48
1. Введение в предмет: категории и история развития знаний о психологической службе в организации. Психологическая служба в организации на современном этапе и этический аспект ее деятельности.	1	-	5	10	16
2. Общая характеристика моделей психологической службы в зависимости от типов предприятия.	2	-	5	8	15
3. Нормативно-правовые основы деятельности организационного психолога и работы психологической службы в организации.	2	-	5	10	17

Раздел 2. Особенности деятельности психологической службы в организации применительно к различным отраслям производства	10	-	30	20	60
4. Службы психологической помощи в организации на производстве, в образовании и здравоохранении.	4	-	14	10	28
5. Службы психологической помощи в силовых структурах (МВД, МЧС и МО) и работа со специалистами экстремального профиля деятельности	6	-	16	10	32
ТОГО ПО КОМПОНЕНТУ ОПОП	15	-	45	48	108

6.2. Форма обучения – очно-заочная, курс – 4, семестр – 8

Наименования разделов и тем	Количество часов				
	Лекц.	Лабор.	Практ.	СРС+К	Всего
Раздел 1. Организационно-методические принципы работы психологической службы в организации	2	8	-	52	62
1. Введение в предмет: категории и история развития знаний о психологической службе в организации. Психологическая служба в организации на современном этапе и этический аспект ее деятельности.	0,5	2	-	20	22,5
2. Общая характеристика моделей психологической службы в зависимости от типов предприятия.	1	4	-	20	25
3. Нормативно-правовые основы деятельности организационного психолога и работы психологической службы в организации.	0,5	2	-	12	14,5
Раздел 2. Особенности деятельности психологической службы в организации применительно к различным отраслям производства.	2	-	4	40	46
4. Службы психологической помощи в организации на производстве, в образовании и здравоохранении.	1	-	2	20	23
5. Службы психологической помощи в силовых структурах (МВД, МЧС, МО) и работа со специалистами экстремального профиля деятельности.	1	-	2	20	23
ИТОГО ПО КОМПОНЕНТУ ОПОП	4	-	12	92	108

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7.1. Контрольные вопросы

Раздел 1

Организационно-методические принципы работы психологической службы в организации

1. 1 Определение психологической помощи, ее содержание и специфика.
2. Становление психологической помощи как социального института и профессии.
3. История становления психологической службы в России
4. Служба психологической помощи как организационная структура: модели и их характеристики.
5. Квалификационные характеристики и должностные обязанности сотрудников службы психологической помощи.
6. Понятие и характеристика психологической информации.
7. Виды психологической помощи, которые можно получить в психологической службе организации..
8. Психологическое консультирование как особый вид психологической помощи.
9. Краткая характеристика основных документов специалиста психологической службы.
10. Этические принципы и правила работы специалиста службы психологической помощи.
11. Особенности в организации рабочего кабинета специалиста службы психологической помощи.
12. Какие модели организации психологической помощи на предприятии Вы знаете?
13. Нормирование работы психолога на предприятии: аналитический метод и метод экспертного нормирования.
14. Характеристика норм-затрат рабочего времени по видам работ служебного психолога.
15. Табель о квалификационных рангах и система оплаты труда организационного психолога
16. Каковы основные принципы сбора, хранения, использования и утилизации информации в работе психологической службы на предприятии?
17. Протомодели организации психологической службы в мировой практике в начале XX столетия.
18. Задачи и порядок организации психологической службы на предприятии.
19. Этические стандарты работы психологической службы.
20. Нормативно-правовой базис работы психологической службы в организации.
21. Должностные обязанности служебного психолога.
22. С какой целью была введена должность психолога в Вооруженные силы России?
23. Перечислите обязанности психолога полка.
24. Кому он подчиняется?
25. Кто может претендовать на должность психолога военной части?
26. Что понимается под термином «психологическая служба»?
27. Чем было обусловлено появление психологической службы в 70-е годы XX века?
28. Какова цель психологической службы?

29. Что понимается под термином «психологическая помощь»?
30. Что такое профессионально-личностные деструкции и какие именно Вы знаете?

Раздел 2

Особенности деятельности психологической службы в организации применительно к различным отраслям производства.

1. Особенности учета специфики методологии психологии в современных социально-психологических исследованиях.
2. Программа теоретико-прикладного социально-психологического исследования с последующим количественным анализом данных: требования к программе.
3. Специфика прикладного исследования в социальной психологии.
4. Особенности работы организационного психолога с сотрудниками в экстремальных условиях трудовой деятельности.
5. Диагностика массовых политических и социально-психологических явлений.
6. Диагностика социальных и межличностных конфликтов.
7. Систематизация научных исследовательских методов, проблематика универсального метода.
8. Сравнительный анализ качественной и классической моделей исследования в социальной психологии.
9. Что такое корпоративная культура и роль организационного психолога в ее поддержании?
10. Роль психолога на производстве в реализации кадрового менеджмента.
11. Роль организационного психолога в реализации управленческого менеджмента.
12. Особенности психодиагностической работы психолога с персоналом предприятия (ценностно-мотивационный аспект).
13. Понятие модели работы психологической службы на предприятии.
14. Анализ существующих моделей и их сравнительная характеристика.
15. Требования к использованию, добыче, хранению и утилизации производственной психологической информации с учетом профиля модели.
16. Риски и преимущества различных моделей организации работы психологической службы на производстве.
17. Роль психологической службы в осуществлении профессиональных кадровых ротаций.
18. Особенности диагностической работы психологической службы предприятия.
19. Работа психологической службы по обеспечению профессионально-карьерного роста работников.
20. Основные принципы коуч-работы психологической службы.
21. Основные положения ситуационного подхода в организационной психологии.
22. Анализ достижений и проблем в деятельности служб психологической помощи в образовании.
23. Зарубежный опыт организации деятельности школьных психологических служб.
24. Организация деятельности специалиста школьной психологической службы.
25. Виды деятельности школьного психолога и характеристика психодиагностической работы.
26. Виды деятельности школьного психолога и характеристика психопрофилактической работы.
27. Психологическая служба в дошкольном образовательном учреждении (ДОУ): особенности организации и функционирования.
28. Характеристика психологической службы ВУЗа.

29. Особенности психологического консультирования в ВУЗе.
30. Особенности функционирования психологической службы в системе дополнительного образования.
31. Особенности организации деятельности психологических служб на предприятиях.
32. Организация работы служб психологической помощи в правоохранительной системе.
33. Особенности функционирования служб психологической помощи в социальных центрах.
34. Категории клиентов и виды деятельности специалистов служб психологической помощи в социальных центрах.
35. Организация психологической помощи мигрантам.
36. Организация службы телефона доверия как разновидности психологической помощи: особенности функционирования службы и контингента телефона доверия.
37. Формы работы психолога в системе здравоохранения.
38. Формы работы психолога в системе образования.
39. Формы работы психолога в структуре МЧС.
40. Формы работы психолога в структуре МВД.
41. Формы работы психолога в военной части.

7.2. Темы докладов (рефератов)

1. Организационно-психологические переменные и процессы
2. Организационно-психологические подходы к дизайну рабочей среды на производстве.
3. Современные модели психологической службы в организации.
4. Организационно-психологический подход к оценке действий персонала в организации.
5. Задачи и функции организационного психолога на производстве.
6. Научный метод в организационной психологии
7. Взаимодействие личности и организации: психологическая оценка состояния и потенциала развития.
8. Методы организационной психологии.
9. Понятийное поле организационной культуры.
10. Теория организации: психологическая концепция управления.
11. Личность и организация: психология власти и подчинения.
12. Организационная культура и корпоративная культура.
13. Организационная культура и персонал.
14. Психология работы с кадрами: ротации.
15. Психологическая адаптация вновь принятых сотрудников.
16. Психологический климат в организации, управление изменениями.
17. Доверие в организации как социально-психологический феномен.
18. Изменения в организации.
19. Подбор персонала.
20. Личностно-ценностная сфера работников и профессионально важные качества.
21. Социально-психологическая адаптация личности
22. Введение в должность: алгоритм психологического споровождения.
23. Управление персоналом: психологические законы и подходы к оптимизации.
24. Теория архетипов и ее роль в организационной психологии.

25. Мотивация, ее диагностика.
26. Лидерство и руководство.
27. Индивидуальный стиль деятельности и корпоративная культура.
28. Командообразование
29. Конфликт и способы его устранения в организации.
30. Деловые игры и их роль в формировании микроклимата в организации.
31. Ведение переговоров и психологические факторы успеха.
32. Развитие культуры управления, стили руководства.
33. Управленческие решения и психология их эффективного воплощения.
34. Личностные особенности эффективного руководителя.
35. Коммуникация в организации.
36. Психологические особенности дистантной деятельности (включающей Интернет-коммуникацию).
37. Образ жизни человека, организационно-психологические подходы к его изучению.
38. Теория мифа и его значение для формирования корпоративной культуры.
39. Теория деятельности и ее значение для понимания психологической оптимизации межличностных отношений в коллективе.
40. Креативность и психологические методы ее оценки и формирования.
41. Системный подход в организационной психологии.
42. Научно-методологическое наследие Г.П. Щедровицкого.
43. НЛП в работе психолога с различными категориями клиентов.
44. Психолого-социальный тренинг.
45. Телесно-ориентированные методы.
46. Медитативные техники, аутогенная тренировка.
47. Игровые методы в работе практического психолога.
48. Использование активных методов в работе психолога с различными возрастными группами и группами социально-культурного ценза.
49. Организация и проведение гештальт-тренинга.
50. Применение психогимнастики в практике психолога.
51. Тренинг с применением трансактного анализа с различными категориями семей.
52. Личность, позиция и философия тренера в социально-психологическом тренинге.
53. Применение медитативных техник в тренинге.
54. Тренинг уверенного поведения и тренинг лидерства.
55. Повышение социальной компетентности педагогов с помощью социально-психологического тренинга.
56. Релаксационные методы в социально-психологическом тренинге.
57. Организация психологической помощи мигрантам.
58. Организация службы телефона доверия как разновидности психологической помощи: особенности функционирования службы и контингента телефона доверия.
59. Формы работы психолога в системе здравоохранения.
60. Формы работы психолога в системе образования.
61. Формы работы психолога в структуре МЧС.
62. Формы работы психолога в структуре МВД.
63. Формы работы психолога в военной части.

7.3. Темы письменных работ

Контрольная работа по проверке теоретических знаний – по всем темам, с использованием указанных выше контрольных вопросов.

7.4. Образец содержания экзаменационного билета (при наличии экзамена по дисциплине).

Теоретические вопросы к экзамену

1. Определение психологической помощи, ее содержание и специфика.
2. Становление психологической помощи как социального института и профессии.
3. История становления психологической службы в России
4. Служба психологической помощи как организационная структура: модели и их характеристики.
5. Квалификационные характеристики и должностные обязанности сотрудников службы психологической помощи.
6. Понятие и характеристика психологической информации.
7. Виды психологической помощи, которые можно получить в психологической службе организации..
8. Психологическое консультирование как особый вид психологической помощи.
9. Краткая характеристика основных документов специалиста психологической службы.
10. Этические принципы и правила работы специалиста службы психологической помощи.
11. Особенности в организации рабочего кабинета специалиста службы психологической помощи.
12. Какие модели организации психологической помощи на предприятии Вы знаете?
13. Нормирование работы психолога на предприятии: аналитический метод и метод экспертного нормирования.
14. Характеристика норм-затрат рабочего времени по видам работ служебного психолога.
15. Табель о квалификационных рангах и система оплаты труда организационного психолога
16. Каковы основные принципы сбора, хранения, использования и утилизации информации в работе психологической службы на предприятии?
17. Протомодели организации психологической службы в мировой практике в начале XX столетия.
18. Задачи и порядок организации психологической службы на предприятии.
19. Этические стандарты работы психологической службы.
20. Нормативно-правовой базис работы психологической службы в организации.
21. Должностные обязанности служебного психолога.
22. С какой целью была введена должность психолога в Вооруженные силы России?
23. Перечислите обязанности психолога полка.
24. Кому он подчиняется?
25. Кто может претендовать на должность психолога военной части?
26. Что понимается под термином «психологическая служба»?
27. Чем было обусловлено появление психологической службы в 70-е годы XX века?
28. Какова цель психологической службы?
29. Что понимается под термином «психологическая помощь»?
30. Что такое профессионально-личностные деструкции и какие именно Вы знаете?
31. Что такое корпоративная культура и роль организационного психолога в ее поддержании?
32. Роль психолога на производстве в реализации кадрового менеджмента.
33. Роль организационного психолога в реализации управленческого менеджмента.
34. Особенности психодиагностической работы психолога с персоналом предприятия (ценностно-мотивационный аспект).

35. Понятие модели работы психологической службы на предприятии.
36. Анализ существующих моделей и их сравнительная характеристика.
37. Требования к использованию, добыче, хранению и утилизации производственной психологической информации с учетом профиля модели.
38. Риски и преимущества различных моделей организации работы психологической службы на производстве.
39. Роль психологической службы в осуществлении профессиональных кадровых ротаций.
40. Особенности диагностической работы психологической службы предприятия.
41. Работа психологической службы по обеспечению профессионально-карьерного роста работников.
42. Основные принципы коуч-работы психологической службы.
43. Основные положения ситуационного подхода в организационной психологии.
44. История становления психологической службы в образовании: опыт первых психологических лабораторий при школах СССР.
45. Особенности работы психологической службы образования в условиях кризисных ситуаций и в рамках дистанционного обучения.
46. Современные достижения в деятельности психологических служб в образовании в РФ, в Белоруссии и др. стран ближнего зарубежья.
47. Законодательная база деятельности психологических служб в школе. Уровни и модели психологических служб в образовании (общее среднее образование, профессиональное образование, инклюзивное и специальное образование).
48. Психолого-медико-социальные центры и психологические службы при них.
49. Система дополнительного школьного образования и психологические службы при них.
50. Характеристика документации специалиста школьных психологических служб, основные разделы работы, требования к оформлению и хранению и утилизации документации, роль психологической службы образовательной организации в выполнении решений государства и социального заказа общества.
51. Система аутсорсинга в образовании.
52. Психологическое сопровождение олимпиадного и конкурсного движения в современной образовательной среде.
53. Становление психологических служб на производстве.
54. Модели и структура психологических служб предприятий. Документация служб.
55. Организационные принципы работы: принцип активного согласования, принцип управляющего воздействия.
56. Риски и преимущества данных принципов организации работы.
57. Характеристика ведущих видов деятельности психологической службы на предприятии: кадровый отбор и ротации.
58. Особенности коуч-оптимизации, индивидуального консультирования, и осуществления психологического сопровождения управленческого и стратегического менеджмента, PR-работа, психология рекламы и логистического анализа.
59. Психологическое сопровождение различных типов ротации кадров.
60. Становление психологических служб в здравоохранении.
61. Модели и структура психологических служб больниц.
62. Документация службы: требования к ведению, хранение и утилизация, работа психолога в психиатрических и наркологических клиниках и хосписах закрытого типа.
63. Психологическое сопровождение профессионально выгоревшего медицинского персонала.
64. Работа с инвалидами.

65. Организационные и нравственные принципы работы: принцип врачебной тайны, Этический кодекс психолога, принцип активного согласования, принцип управляющего воздействия, принцип клиент-центрированной помощи.
66. Сопоставительный анализ результативности психодинамического и поведенческого подходов к коррекции. Риски и преимущества данных принципов организации работы.
67. Определение психологической помощи, ее содержание и специфика.
68. Становление психологической помощи как социального института и профессии.
69. Служба психологической помощи как организационная структура: модели и их характеристики.
70. Квалификационные характеристики и должностные обязанности сотрудников службы психологической помощи
71. Особенности организации психологической службы в силовых структурах: МЧС.
72. Особенности организации работы со специалистами экстремального профиля деятельности.
73. Субъекты и объекты психологического обеспечения.
74. Приоритетные направления деятельности: характеристика ведущих видов деятельности психологической службы на предприятии: кадровый отбор и ротации, коуч-оптимизация, индивидуальное консультирование, корпоративные тренинги, психологическое сопровождение диагностическая, реабилитационная работа, специальная подготовка, работа с ПТСР.
75. Психологическое сопровождение различных типов ротации кадров в силовых структурах (прием, увольнение, пенсия, перевод на другую работу или должность, планирование отпускной компании, работа с профессионально выгоревшими сотрудниками экстремального профиля, борьба с профессиональными деструкциями.
76. Модели и структура психологических служб.
77. Документация службы.
78. Законодательная база деятельности психологических служб в системе МО, МЧС и МВД.
79. Психологическое консультирование как особый вид психологической помощи.
80. Краткая характеристика основных документов специалиста психологической службы.
81. Этические принципы и правила работы специалиста службы психологической помощи.
82. Особенности в организации рабочего кабинета специалиста службы психологической помощи.
83. Структура службы психологической помощи в системе образования.
84. Модели психологической службы в системе образования.
85. Предмет, направления и цели психологической службы в школе.
86. Виды деятельности специалиста службы психологической помощи в образовании.
87. Анализ достижений и проблем в деятельности служб психологической помощи в образовании.
88. Зарубежный опыт организации деятельности школьных психологических служб.
89. Организация деятельности специалиста школьной психологической службы.
90. Виды деятельности школьного психолога и характеристика психодиагностической работы.
91. Виды деятельности школьного психолога и характеристика психопрофилактической работы.
92. Психологическая служба в дошкольном образовательном учреждении (ДОУ): особенности организации и функционирования.
93. Характеристика психологической службы ВУЗа.
94. Особенности психологического консультирования в ВУЗе.
95. Особенности функционирования психологической службы в системе дополнительного образования.

96. Особенности организации деятельности психологических служб на предприятиях.
97. Организация работы служб психологической помощи в правоохранительной системе.
98. Особенности функционирования служб психологической помощи в социальных центрах.
99. Категории клиентов и виды деятельности специалистов служб психологической помощи в социальных центрах.

Примеры практических заданий на экзамен

Задание 1. Заполните предлагаемые ниже оценочные критерии (Матрица А и Матрица В), анализируя учебный процесс в своем ВУЗе. Сформируйте на основе этого комплексное суждение относительно стрессогенности производственной среды в ВУЗе.

Матрица А

Причины профессионального стресса

Организационные характеристики:

1. *Структура:* а) специализация и разделение труда, б) централизация управления, в) соотношение структуры и функции организации, г) формализация задания, д) участие в управлении (в принятии решения), е) кадровая политика, продвижение по службе.
2. *Процессы:* а) цели деятельности (реальность, ясность, противоречивость и т. д.), б) обратная связь о результатах деятельности, в) профессиональная подготовка (переподготовка).
3. *Управление:* а) политика найма, б) оценки деятельности, в) оплата труда, г) режим работы, д) сдвиги рабочих смен, в) охрана труда и техника безопасности, ж) забота о здоровье, з) организация рабочего места.

Рабочие характеристики

1. *Содержание работы:* а) объем работы (величина рабочей нагрузки), б) сложность задания, наличие проблемных ситуаций, в) ответственность, опасность задания; г) информационная нагрузка; д) временные ограничения, е) способы выполнения действий, ж) проявления творчества, поиска, риска.
2. *Средства работы:* а) безопасность труда, б) надежность техники, в) компоновка приборов на рабочем месте, г) кодирование информации, д) разборчивость текстуры, е) светотехнические особенности приборов, ж) конструкция органов управления.
3. *Физико-химические и технические условия труда:* а) микроклимат и газовый состав воздуха на рабочем месте, б) шум, вибрация, освещенность, в) факторы опасности и вредности, г) конструкция рабочего места, обзор, досягаемость до органов управления, д.) интерьер (дизайн) помещения.
4. *Социальные условия:* а) психологический климат, б) совместимость, сплоченность, в) межличностные отношения (конфликты), г) ролевой статус, д) конкуренция, е) личное доверие, ж) общественное признание, одобрение, з) социальная ответственность.

Индивидуальные характеристики

1. *Профессиональные*: а) уровень знаний, навыков, умений, б) профессиональный опыт, в) стремление к профессиональному совершенствованию, г) кризисы карьеры, д) удовлетворенность профессиональных ожиданий и результатов (целей).

Матрица В.

Причины развития информационного стресса

I. Непосредственные (информационные)

1. Семантические (смысловые):

- 1) высокая субъективная сложность задачи;
- 2) высокая ответственность задания;
- 3) опасность ситуации;
- 4) недостаточный контроль за ситуацией;
- 5) неопределенность (неизвестность) оперативной ситуации;
- 6) непредсказуемость развития ситуации;
- 7) частичный или полный неуспех в деятельности;
- 8) противоречивость информации и т. п.

2. Операциональные:

- 1) дефицит информации;
- 2) избыточность информации;
- 3) большой объем информации;
- 4) низкая вероятность поступления значимой информации;
- 5) нарушения ритма поступления информации и т. п. -

3. Временные:

- 1) дефицит времени;
- 2) большая длительность воздействия рабочей нагрузки;
- 3) аритмичность предъявления информации;
- 4) высокий темп предъявления информации;
- 5) неопределенность времени (неожиданность) поступления.

4. Организационные:

- 1) низкая объективная вероятность предъявления информации, объективная неопределенность момента предъявления информации;
- 2) неправильный выбор необходимой информации;
- 3) отвлечение внимания;
- 4) пропуск сигнала, объективная сложность задачи;
- 5) совмещенная деятельность и т. п.

5. Технические:

- 1) отказ системы;
- 2) блокировка сигнала;
- 3) маскировка, искажение сигнала;
- 4) ложная информация;
- 5) интерференция сигналов;
- 6) противоречие информационных признаков ситуации;
- 7) недостаточный привлекающий эффект сигнала;
- 8) несоответствие сигнальных признаков информации и т. п.

Задание 2. Проанализировать ситуацию (кейс). Кейс «Основа успеха Билла Гейтса»:

...Уильям Х. Гейтс, возможно, является одним из самых влиятельных людей в отрасли, производящей персональные компьютеры. В 1980 г. в его компанию

"Майкрософт" обратилась корпорация "Аи Би Эм" относительно разработки операционной системы для ее нового персонального компьютера. Благодаря усилиям недавно нанятого программиста "Майкрософт" смогла предложить "Аи Би Эм" теперь всем известную программу MS-DOS, которая используется во всех персональных компьютерах "Аи Би Эм" и совместимых с ними компьютерах. Впоследствии "Майкрософт" стала буквально незаменимой в отрасли компьютеров. Компания поставляла математическое обеспечение, которое профессиональные программисты используют на компьютерах производства "Аи Би Эм" и "Эппл". Под руководством Гейтса "Майкрософт" установила стандарты для программ, которые управляют сетями персональных компьютеров и периферийных устройств. В данный момент разрабатывается операционная система для второго поколения персональных компьютеров "Аи Би Эм". Стратегия установления новых стандартов, что в дальнейшем гарантирует долю на многих рынках, сделала "Майкрософт" крупнейшей компанией по разработке математического обеспечения в США, а Гейтса — миллиардером. Согласно журналу *"Уолл Стрит Джарнл"*, «эта стратегия основывается исключительно на силе воли господина Гейтса, а также на его умении убеждать, уговаривать, а иногда и припугивать своих самых крупных клиентов, заставляя их покупать уопомрачительные персональные компьютеры, которые на каждом шагу пользуются услугами "Майкрософт"».

Легенды о тактике сильной руки, применяемой Гейтсом, знают все. В 1985г. когда Джон Скалли из "Эппл" разрабатывал язык "МакБейсик" для своего персонального компьютера "Макинтош", Гейтс пригрозил остановить действие купленной "Эппл" лицензии на использование программ, которые "Майкрософт"; разработала для "Эппл-П", если Скалли не закроет проект МакБейсик". Учитывая, что дела с линией "Макинтоша" тогда обстояли плохо, а необходимые для многих счетов средства поступали только с линии "Эппл-П", Скалли оставалось, как согласиться. Многие клиенты и конкуренты уважают Гейтса и восхищаются им. Джон Роуч, высшее административное лицо компании "Тэнди", говорит: "В этой отрасли нет никого более надежного, чем Билл Гейтс". Гейтсу известны планы дальнейшего развития продукции большинства ведущих производителей компьютеров. Другие считают Гейтса надменным и слишком амбициозным. Они утверждают, что осведомленность о деловых планах такого большого числа компаний дает ему незаслуженное преимущество и создает потенциальный конфликт интересов. Другие, однако же, ждут не дождутся, когда "Аи Би Эм" решит, что она стала уязвимой для Гейтса и "Майкрософта", и прекратит свои отношения с ними...

Вопросы к кейсу:

- 1) Влиятелен ли Билл Гейтс? Обладает он больше властью или харизмой?
- 2) Какой тип власти он использует?
- 3) Можно ли назвать Гейтса лидером?
- 4) Использует ли Билл Гейтс для своего влияния такие методы, как убеждение или вовлечение трудящихся в принятие решений?

Образец билета на экзамен

БИЛЕТ №1

1. Особенности организации психологической службы в силовых структурах: МЧС.
2. Особенности организации работы со специалистами экстремального профиля деятельности.

3. Что такое алгоритм оптимизации профессионально выгоревшего работника в здравоохранении? Из каких психодиагностических функциональных характеристик он состоит. Составьте протокол регистрируемых психологических показателей, которые могут рассматриваться как психологические дескрипторы деятельности профессионально выгоревшего работника экстремального профиля профессиональной деятельности.

Критерии оценивания ответа на экзаменационный билет

<i>Номер задания</i>	<i>Количество баллов</i>
Теоретический вопрос 1	10
Теоретический вопрос 2	10
Практическое задание	10
Всего	30 баллов

В случае ведения учебного процесса с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, содержание билета может отличаться от приведенного.

8. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЛЛОВ, КОТОРЫЕ ПОЛУЧАЮТ ОБУЧАЮЩИЕСЯ

Общая оценка знаний обучающихся по дисциплине проводится по 100-балльной шкале исходя из максимума, приведенного в таблице ниже. Организационно-учебная работа в аудитории оценивается на основе таких критериев как посещаемость занятий, своевременное и качественное выполнение домашних заданий, активность во время проведения лекционных и практических занятий (участие в обсуждении текущего и пройденного материала, решение задач и т.п.).

8.1. Семестр 8, форма обучения очная

Номера разделов	Виды работ	Максимальное количество баллов
1	Организационно-учебная работа в аудитории	10
	Самостоятельная работа	15
2	Организационно-учебная работа в аудитории	10
	Самостоятельная работа	15
	Контрольная работа по теоретическому материалу	20
ИТОГО		70
Экзамен		30
Общий итог за семестр		100

8.2. Семестр 8, форма обучения очно-заочная

Номера разделов	Виды работ	Максимальное количество баллов
1	Организационно-учебная работа в аудитории	5
	Самостоятельная работа	20
2	Организационно-учебная работа в аудитории	5
	Самостоятельная работа	20

	Контрольная работа по теоретическому материалу	20
ИТОГО		70
Экзамен		30
Общий итог за семестр		100

Соответствие баллов оценке

Количество баллов из 100	ECTS	Оценка по пятибалльной шкале	
		Экзамен, дифференцированный зачет	Зачет
90-100	A	отлично	зачтено
80-89	B	хорошо	зачтено
75-79	C		зачтено
70-74	D	удовлетворительно	зачтено
60-69	E		зачтено
35-59	FX	неудовлетворительно	не зачтено
0-34	F		не зачтено

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- 1) для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом.
- 2) для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен проводится в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- 3) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- 1) для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
- 2) для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- 3) для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Учебные занятия проводятся в корпусе № 1 ДонГУ (г. Донецк, ул. Университетская, 24). Для проведения практических занятий требуется аудитория, оборудованная меловой или маркерной доской, мультимедийный проектор и экран, ноутбук, комплект учебной мебели для студентов, рабочее место преподавателя, выход в Интернет – проводной или с использованием Wi-Fi.

Для самостоятельной работы используются текстовые и электронные ресурсы Научной библиотеки университета и других электронных библиотечных баз данных, учебно-методическое обеспечение, представленное в учебно-методических кабинетах 1-го (ауд. 231) и главного учебных корпусов (ауд. 102), материально-техническую базу учебной лаборатории кафедры психологии.

Обучающиеся имеют возможность использовать учебные материалы по дисциплине, размещенные на платформе Moodle Центра дистанционного образования ФГБОУ ВО «ДонГУ». При изучении дисциплины применяются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

С использованием ресурсов платформы дистанционного образования осуществляется текущий контроль знаний обучающихся на основе тестирования и проверки результатов самостоятельной работы.

11. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

11.1. Основная литература

1. Бунтовская, Л. Л. Оценка психологических особенностей личности : для диагностики предрасположенности к конфликтному поведению в коллективе / Л. Л. Бунтовская, О. Г. Кривенчук ; ГОУ ВПО "Донецкий национальный университет". - Донецк :ДонНУ, 2018. - 130 с.
2. Бунтовская, Л. Л. Оценка психологических особенностей личности [Электронный ресурс] : для диагностики предрасположенности к конфликтному поведению в коллективе / Л. Л. Бунтовская, О. Г. Кривенчук ; ГОУ ВПО "Донецкий национальный университет". - Донецк :ДонНУ, 2018. - Электронные данные (1 файл).
3. Геберт, Д. Организационная психология : человек и организация / Д. Геберт, Л. ф. Розенталь ; Науч. ред. П. К. Власов, С. А. Маничев, Г. В. Суходольский. - Харьков :Гуманит. центр, 2006. - 624 с.
4. Гончаров, М. А. Основы менеджмента в образовании : учеб. пособие для вузов / М. А. Гончаров. - 3-е изд. - Москва :КноРус, 2010. - 476 с.

5. Душков, Б. А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности : Словарь / Б. А. Душков, А. В. Королев, Б. А. Смирнов. - [2-е изд. - М. : Акад. Проект, 2003. - 647 с.
6. Кабушкин, Н. И. Основы менеджмента : учебное пособие по специальности "Менеджмент организации" / Н. И. Кабушкин. - 9-е изд. - Москва : Новое знание, 2011. - 336 с.
7. Карташова, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. - 2-е изд. - Москва : ИНФРА-М, 2011. - 382,[1] с.
8. Книга работника по кадрам / [И. Б. Скоробогатов и др. ; отв. ред. М. Е. Панкин]. - Москва :Юрид. лит., 1983. - 319 с.
9. Колпаков, В. М. Стратегический кадровый менеджмент : Учеб. пособие для студентов вузов / В. М. Колпаков, Г. А. Дмитренко ; Межрегион. акад. упр. персоналом. - К. : МАУП, 2005. - 748 с.
10. Колпаков, В. М. Управление развитием персонала : учеб. пособие для студентов вузов / В. М. Колпаков ; Межрегион. акад. упр. персоналом. - К. : МАУП, 2006. - 710 с.
11. Лох, К. В. Актуальные проблемы и практики современной психологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / К. В. Лох ; ГОУ ВПО "Донецкий национальный университет", Кафедра психологии. - Донецк :ДонНУ, 2019. - Электронные текстовые данные (1 файл).
12. Лукичева, Л. И. Управление персоналом : учебное пособие для бакалавров по направлениям 38.03.02 "Менеджмент" и 09.03.03 "Прикладная информатика" / Л. И. Лукичева, О. А. Алаторцева, Е. В. Егорычева ; Национальный исследовательский университет "МИЭТ". - Москва : МИЭТ, 2019. - 107 с.
13. Методические рекомендации к изучению учебной дисциплины "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" [Электронный ресурс] : направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом / [сост. Л. Л. Бунтовская] ; ГОУ ВПО Донецкий национальный университет, Экономический факультет, Кафедра управления персоналом и экономики труда. - Донецк : ГОУ ВПО "ДонНУ", 2016. - Электронные данные (1 файл).
14. Морозов А. В. Деловая психология : Курс лекций / А.В. Морозов. - СПб. : Союз, 2000. - 576 с.
15. Некрасова И.Н. Психологическая служба в организации (рекомендации к изучению курса для студентов специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности): учебно-методическое пособие . –Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2020. – 100 с.
16. Некрасова, И.Н. Методологические основы социально-психологического исследования (рекомендации к изучению курса): учебно-методическое пособие для студентов специальности 37.05.02 «Психология служебной деятельности» / И.Н. Некрасова. –Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2020. – 195 с.
17. Николайчук, В. Е. Управление персоналом : учеб. пособие на основе афоризмов, шуток, мыслей / В. Е. Николайчук. - Донецк : Донбасс, 2011. - 1000 с.
18. Практикум по инженерной психологии и эргономике : Учеб. пособие для студентов вузов по направлению и специальностям психологии / [С. К. Сергиенко, В. А. Бодров, Ю. Э. Писаренко и др.] ; Под ред. Ю. К. Стрелкова. - М. :Academia, 2003. - 395,[2] с.
19. Прохорова, О. Г. Основы психологии семьи и семейного консультирования : учеб. пособие / О. Г. Прохорова. - М. : Сфера, 2005. - 224 с.
20. Пряжников, Н. С. Психологический смысл труда : учеб. пособие к курсу "Психология труда и инженерная психология" / Н. С. Пряжников ; Московский психолого-социальный институт. - 3-е изд. - Москва-Воронеж : [МПСИ], 2010. - 535 с.

21. Смирнов, Б. А. Анализ и проектирование условий труда (эргономические аспекты) : учебное пособие / Б. А. Смирнов, Ю. И. Гулый. - Харьков : Гуманитарный центр, 2012. - 290 с.
22. Смирнова, Л. Д. Менеджмент персонала [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Л. Д. Смирнова ; ГОУ ВПО "Донецкий национальный университет". - Донецк : ДонНУ, 2019. - Электронные текстовые данные (1 файл).
23. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. - Москва : Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. - 488. [1] с.
24. Хачванкян, В. В. Менеджмент. Принципы эффективного управления предприятием : учеб.-практ. и науч. пособие / В. В. Хачванкян, А. З. Газарян. - Донецк : ИД "Кальмиус", 2007. - 490 с.
25. Хозиева, М. В. Практикум по возрастнo-психологическому консультированию : Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальностям психологии / М. В. Хозиева. - 2-е изд. - М. : Academia, 2005. - 317, [1] с.
26. Шнейдер, Л. Б. Основы консультативной психологии : учебное пособие / Л. Б. Шнейдер ; Рос. акад. образования, Моск. психол.-социал. ин-т. - М. : Изд-во Моск. психол.-социал. ин-та ; Воронеж : МОДЭК, 2005. - 348, [1] с.

11.2 Дополнительная литература

1. Бессонова, О. Л. Методология и методы научных исследований в лингвистике [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие для студентов направления подготовки 45.04.01 Филология (магистерская программа Западноевропейская филология (английский язык). Типологическое и сопоставительное языкознание), 45.04.02 Лингвистика (магистерская программа Лингвистика и межкультурная коммуникация (английский язык)) / О. Л. Бессонова, Е. С. Сысоева, Е. В. Трофимова ; ГОУ ВПО "Донецкий национальный университет", Кафедра английской филологии. - Донецк : ДонНУ, 2019. - Электронные текстовые данные (1 файл).
2. Берсуцкий, А. Я. Этика, культура бизнеса и психология деловых отношений : учебное пособие для студентов экон. и управленческих специальностей / [А. Я. Берсуцкий, С. М. Жуков] ; Донецкий ун-т экономики и права. - Донецк : ДонУЭП, 2014. - 372 с.
3. Бондаренко, А. Ф. Психологическая помощь: теория и практика : учеб. пособие для студентов психол. фак. и отд-ний ун-тов / А. Ф. Бондаренко. - [Изд. 4-е. - К. : Освита Украины, 2007. - 331 с. + 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).
4. Деловое общение ; Деловой этикет : Учеб. пособие для вузов / Авт.-сост. И. Н. Кузнецов. - М. : ЮНИТИ, 2004. - 431 с.
5. Елизаров, А. Н. Основы индивидуального и семейного психологического консультирования : Учеб. пособие / А. Н. Елизаров. - [2-е изд. - М. : Ось-89, [2005]. - 334, [1] с.
6. Карандашев, В. Н. Психология : Введение в профессию. - 2-е изд. - М. : ACADEMIA : Смысл, 2003. - 382 с.
7. Колесникова, Г. И. Психологическое консультирование : [Учеб. пособие для вузов] / Г. И. Колесникова. - Ростов н/Д : Феникс, 2004. - 288 с.
8. Кочюнас, Р. Б. Основы психологического консультирования и групповой психотерапии / Р. Кочюнас. - [2-е изд., стер.]. - М. : Акад. проект : ОППЛ, 2003. - 463 с.
9. Пахальян, В. Э. Личностно-ориентированное консультирование в образовании : [Материалы к организации и проведению учеб. занятий : В 4 ч.]. Ч. 1 : Методология и организация / В. Э. Пахальян. - М. : PerSe, 2003. - 96 с.

10. Пахальян, В. Э. Психологическое консультирование : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальностям психологии / В. Э. Пахальян. - М.[и др.] : Питер, 2008. - 252 с.

11. Разин, А. В. Этика : [Учеб. для филос. специальностей вузов] / А.В. Разин ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. - М. : Акад. проект, 2003. - 622 с.

12. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. **Национальная электронная библиотека (НЭБ):** федеральная государственная информационная система / Министерство Культуры РФ; Российская государственная библиотека. – Москва, 2019- . – URL: <https://rusneb.ru/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: свободный, подписка. Необходима установка программного обеспечения. – Текст: электронный.

2. **eLIBRARY.RU:** научная электронная библиотека: сайт. – Москва, 2000- . – URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. –Текст: электронный.

3. Научная электронная библиотека **«КиберЛенинка»:** сайт / Ассоциация «Открытая наука». – Москва, 2014- . – URL: <https://cyberleninka.ru/>. – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.

4. Электронно-библиотечная система **«Лань»:** [сайт]. – URL: <https://e.lanbook.com> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.

5. **ЭБС Юрайт:** электронная библиотечная система: сайт. – Москва, 2013. – URL: <https://biblio-online.ru> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.

6. **Электронно-библиотечная система ДонГУ:** сайт / ФГБОУ ВО «ДонГУ». – Донецк, 2016- . – URL: <http://library.donnu.ru/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.

7. **Электронный каталог** Научной библиотеки ДонГУ: раздел сайта / НБ ДонГУ. – Текст: электронный // ЭБС ДонГУ: сайт. – URL: <http://library.donnu.ru/catalog/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: поиск свободный, электронные документы – для пользователей ДонГУ.

8. **Электронный архив ДонГУ:** раздел сайта / НБ ДонГУ. – Текст: электронный // ЭБС ДонГУ: сайт. – URL: <http://repo.donnu.ru/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: свободный.

13. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Windows 7 PRO (корпоративная лицензия ДонГУ № 46484614)
 2. Microsoft Office (корпоративная лицензия ДонГУ № 46472919)
 3. Microsoft Visual Studio (лицензия программы Dream Spark для высших учебных заведений)

4. Антивирус Касперского, Adobe Acrobat Reader, xPDF (лицензии GPL, Apache, BSD для свободного программного обеспечения).