

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ ИМ. Л.С. ВЫГОТСКОГО
Кафедра Социальной и юридической психологии

Б1.В.03 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Специальность 37.05.01 Клиническая психология
Специализация: Патопсихологическая диагностика и психотерапия

Уровень квалификации выпускника: специалитет

Форма обучения
очная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2016

Организационная психология
Рабочая программа курса
Составитель:
канд.псих.наук, доц. Е.Б.Петрушихина

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания кафедры социальной и юридической психологии
№ 7 от 23.05.2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

2. Структура дисциплины

3. Содержание дисциплины

4. Образовательные технологии

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

5.2. Критерии выставления оценок

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

9. Методические материалы

9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Приложения

Приложение 1. Аннотация дисциплины

Приложение 2. Лист изменений

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Предмет курса - психологические явления, обусловленные существованием организации; он теснейшим образом соприкасается с предметными областями таких наук, как менеджмент, организационное поведение, управление персоналом, психология управления.

Цель курса – ознакомление с основными проблемами организационной психологии как отрасли социальной психологии, подготовка студентов к решению социально - психологических проблем в современных организациях.

Данная цель реализуется в ходе решения следующих *задач*:

- формирование знаний, умений, навыков, составляющих основу профессиональной компетентности практического социального психолога.
- развитие и интеграция знаний из различных областей социальной, общей, возрастной психологии, психологии труда.

Дисциплина «Организационная психология» является обязательным курсом базовой части цикла профессиональных дисциплин.

Освоение курса предполагает использование различных организационных форм – лекций, лабораторных работ, а также самостоятельное изучение литературы и проведение исследований, написание рефератов.

Лекционный курс призван ознакомить с основными вопросами организационной психологии, семинары сориентированы на детальную проработку и осмысление обозначенных тем.

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-1	способность решать задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	знать основные психологические явления и закономерности индивидуального поведения в организации, социально-психологические аспекты деятельности групп в организациях, психологические основы управления организациями.
ОПК- 3	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	уметь вычленять психологическое содержание организационных проблем. владеть навыками системного анализа взаимодействия личности и организации, методами исследования психологического климата и организационной культуры

1.3 Место дисциплины в структуре основной образовательной программы.

Дисциплина Организационная психология является курсом вариативной части дисциплин учебного плана по специальности 37.05.01 Клиническая психология специализация «Патопсихологическая диагностика и психотерапия».

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 32 ч., самостоятельная работа обучающихся 40ч.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоёмкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточно й аттестации
			Лек	Сем	Практ	Сам	
			Лек- ции	Семи- нары	Лабор. работа	Самост. работа	
1	Организационная психология как область научного знания	2	4		2	5	Собеседование дискуссия
2	Личность в организации	2	2		2	5	тест
3	Группы в организации	2	1		2	5	собеседование
4	Психологические аспекты принятия управленческого решения	2	1		2	5	Собеседование опрос
5	Коммуникации в организациях	2	1		2	5	Собеседование опрос
6	Власть и политика в организации	2	1		4	5	собеседование
7	Конфликты в организации	2	1		2	5	собеседование
8	Психологическая характеристика внутренней среды в организации	2	1		4	5	собеседование
	Зачет	2					
	Итого		12		20	40	

3. Содержание дисциплины

Раздел 1. Организационная психология как область научного знания

Организационная психология как отрасль социальной психологии. Предмет социальной психологии. Организационная психология и другие социальные науки (социология, менеджмент, организационное поведение). Теоретические и прикладные задачи организационной психологии. Исследовательские и практические методы организационной психологии. Становление организационной психологии в России.

Многозначность понятия организации. Организация как социальная система. Организация как средняя социальная группа.

Модели организаций: 7С, Алмаз Ливитта, модель Минцберга, ситуационные и нормативные модели. Модель организации как теоретическая основа организационной диагностики и консультирования.

Ситуационный подход – ведущая методология в исследовании организаций. Уровни анализа психологических явлений в организации: индивид, группа, организация.

Цели организации, их многообразие. Миссия организации. Психологически значимые

типологии целей.

Структура организации: понятие, признаки, психологическое значение. Организационная диаграмма. Департаментализация. Типы организационных структур. Основные характеристики организационных структур: сложность, формализованность, централизация.

Эффективность организаций. Жизненный цикл организаций.

Раздел 2. Психологические аспекты индивидуального поведения в организации

Индивидуальные переменные, значимые в организационном контексте: биографические характеристики, способности, ценности, установки, личностные черты (Большая Пятерка, локус контроля и самоэффективность, авторитаризм, склонность к риску, догматизм, макиавеллизм)..

Понятие организационной социализации. Стадии социализации. Социализация в организации как непрерывный процесс. Параметры социализации. Факторы социализации (отбор, обучение, оценка выполняемой работы, наставничество). Социализация и карьера в организации.

Мотивация труда. Теории X, Y, Z о природе человека.

Потребности как основа мотивации труда. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей Маслоу, теория Альдерфера, двухфакторная теория Херцберга, теория приобретенных потребностей Макклелланда.

Трудовая деятельность как фактор мотивации. Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий, теория справедливости, модель Портера – Лоулера. Теория постановки целей. Модель подкрепляемой мотивации. Понятие внешней и внутренней мотивации. Самоэффективность и мотивация.

Удовлетворенность трудом как аттитюд. Подходы к определению удовлетворенности трудом (работой). Измерение удовлетворенности. Индивидуальные факторы удовлетворенности работой. Удовлетворенность трудом и удовлетворенность жизнью. Влияние удовлетворенности работой на трудовое поведение (продуктивность, абсентеизм, опоздания, хищения, увольнение). Удовлетворенность трудом и организационное гражданство.

Понятие стресса, дистресса, эустресса. Психосоциальные стрессоры в организации. Личностные факторы, способствующие преодолению стресса. Поведение типа А и В. Последствия стресса. Синдром выгорания. Организационные программы снижения стресса.

Понятие преданности. Трактовки преданности: как установки, как поведения, подход Л. Зандера, преданность как степень идентификации с организацией. Влияние преданности на трудовое поведение. Индивидуальные и организационные факторы преданности.

Раздел 3. Группы в организациях

Многообразие групп в организациях. Постоянные и временные группы. Формальные и неформальные группы. Значимость неформальных групп. Выводы Хоуторнских экспериментов. Референтные группы. Преимущества и недостатки групповой работы. Ситуационные факторы групповой деятельности.

Лидерство как групповой психологический феномен. Соотношение руководства и лидерства.

Регламентация группового поведения. Нормы как средство социального контроля. Функции и содержание норм. Конформное поведение. Нормы как власть большинства. Отклонение от групповых норм. Групповые санкции. Значение меньшинства в группе.

Сплоченность. Факторы сплоченности. Позитивные и негативные последствия сплоченности. Сплоченность и групповая продуктивность.

Команды как группы высокого уровня развития. Признаки команд. Основные закономерности командообразования. Роль руководителя в формировании команд.

Положение индивида в группе: статус, его признаки. Ролевое поведение. Ролевые конфликты. Психологический контракт. Особенности психологических контрактов в современных организациях.

Раздел 4. Психологические аспекты принятия управленческого решения

Функция принятия решений как системообразующая в деятельности руководителя.

Принятие решений как процесс. Организационный (нормативный, классический) и психологический (описательный, административный) подходы к его изучению.

Психологические характеристики процесса принятия управленческих решений: форма, этапы, феноменология, индивидуальные различия.

Индивидуальные и групповые решения. Формы участия группы в принятии решений.

Раздел 5. Коммуникации в организациях

Коммуникация как связующий процесс в организации.

Виды коммуникаций. Модели коммуникативных сетей.

Неформальное общение в организации: функции, особенности. “Виноградная лоза”, ее схемы. Слухи.

Структура коммуникативного акта. Каналы коммуникации. Влияние новых средств связи на коммуникации в организации.

Психологические причины плохих коммуникаций в организации. Правила построения эффективных коммуникаций.

Основные виды коммуникативного поведения руководителя: беседа, переговоры, совещания, публичные выступления. Психологический аспект их реализации.

Раздел 6. Власть и политика в организации

Понятие власти. Власть и управление. Потребность во власти. Формы межличностной власти. Власть подразделений. Власть подчиненных. Наделение властью. Власть и повиновение. Приемы использования власти.

Политика как средство усиления власти. Политические приемы. Политические игры. Макиавеллизм.

Раздел 7. Управление организационными конфликтами

Конфликты в организации: необходимость управления. Типы конфликтов, причины, последствия. Организационные и личностные факторы конфликтов. Особенности конфликтов в российских организациях.

Административные и психологические методы управления конфликтами. Модели арбитража и посредничества в разрешении конфликтов.

Факторы управляемости организационного конфликта.

Раздел 8. Психологическая характеристика внутренней среды организации

Понятие организационного и психологического климата. Природа, структура и факторы психологического климата. Руководство и психологический климат. Показатели психологического климата. Измерение психологического климата.

Понятие организационной культуры. Структура и содержание организационной культуры. Национальный аспект организационной культуры. Организационная культура и организационная эффективность. Формирование организационной культуры. Диагностика организационной культуры.

Образовательные технологии, используемые в изучении курса, предполагают сочетание традиционной лекционно-семинарской формы проведения занятий, а также интерактивные методы, в частности, разбор конкретных ситуаций. Для этого используются различные формы работы: самостоятельная индивидуальная подготовка студентов, работа в группе, проведение мини-исследований, представление и обсуждение полученных результатов.

Большая роль отводится групповым формам работы. Взаимодействие в группе, дискуссии способствуют развитию профессионального мировоззрения, языка и речи, помогают лучше понять сущность изучаемых явлений.

4. Информационные и образовательные технологии

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебной работы	Информационные и образовательные технологии
1	2	3	4
1.	Раздел 1. Организационная психология как область научного знания	Лекции Лабораторные работы Самостоятельная работа	Вводная лекция с использованием видеоматериалов Групповая дискуссия Подготовка к занятиям.
2.	Раздел 2. Психологические аспекты индивидуального поведения в организации	Лекции Лабораторные работы Самостоятельная работа	Лекция с использованием видеоматериалов. Коллоквиум Подготовка к коллоквиуму.
3.	Раздел 3. Группы в организациях	Лекции Лабораторные работы Самостоятельная работа	Лекция с использованием видеоматериалов Развернутая беседа с обсуждением докладов Подготовка к занятиям.
4.	Раздел 4. Психологические аспекты принятия управленческого решения	Лекции Лабораторные работы Самостоятельная работа	Проблемная лекция Коллоквиум Подготовка к занятиям. Подготовка к коллоквиуму. Подготовка к подготовке к контрольной работе
5	Раздел 5. Коммуникации в организациях	Лекции Лабораторные работы Самостоятельная работа	Лекция с использованием видеоматериалов. Коллоквиум Подготовка к коллоквиуму.
6	Раздел 6. Власть и политика в организации	Лекции	Лекция с использованием видеоматериалов.

		Лабораторные работы	Групповая дискуссия
		Самостоятельная работа	Подготовка к занятиям.
7	Раздел 7. Управление организационными процессами	Лекции	Лекция с использованием видеоматериалов.
		Лабораторные работы	Групповая дискуссия
		Самостоятельная работа	Подготовка к занятиям.
8	Раздел 8. Психологическая характеристика внутренней среды организации	Лекции	Лекция с использованием видеоматериалов.
		Лабораторные работы	Опрос
		Самостоятельная работа	Подготовка к занятиям.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- опрос	5 баллов	30 баллов
- участие в дискуссии	5 баллов	10 баллов
- коллоквиум	5 баллов	10 баллов
- контрольная работа	10 баллов	10 баллов
Промежуточная аттестация (тестирование)		40 баллов
зачет		
Итого за семестр зачёт		100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX

0 – 19			F
--------	--	--	---

5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетвори- тельно»/ «зачтено (удовлетвори- тельно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Контрольные вопросы к зачету

1. Предмет и методы организационной психологии, ее взаимосвязь с другими науками.
2. Понятие организации. Ситуационный подход в организационной психологии.
3. Цели организации. Правила выработки целей.
4. Организационная структура: психологический аспект.
5. Процесс принятия управленческих решений.
6. Групповое принятие решений.
7. Психологические проблемы коммуникаций в организации.
8. Неформальное общение в организации.
9. Правила построения эффективных коммуникаций.
10. Коммуникативное поведение руководителя.
11. Теории X, Y, Z в управлении.
12. Содержательные теории мотивации.
13. Общая характеристика процессуальных теорий мотивации.
14. Теория справедливости Адамса.
15. Стимулирование труда в организации.
16. Экономические методы стимулирования труда.
17. Неэкономические методы стимулирования труда.
18. Власть и политика в организации.

19. Конфликты в организациях.
20. Управление межгрупповым конфликтом.
21. Методы управления конфликтами.
22. Модели арбитража и посредничества в разрешении конфликтов.
23. Психологические характеристики групп в организациях.
24. Социальный контроль в организациях.
25. Лидерство и руководство в организациях.
26. Сплоченность как фактор групповой и индивидуальной деятельности.
27. Статус и роль индивида в группе. Психологический контракт.
28. Развитие групп. Команды в организациях.
29. Поведение индивида в организации. Основные проблемы.
30. Индивидуальные особенности как фактор организационного поведения.
31. Социализация в организации.
32. Удовлетворенность работой: понятие, факторы, измерение.
33. Удовлетворенность работой и трудовое поведение. Организационное гражданство.
34. Проблемы стресса в организациях.
35. Преданность организации: понятие, факторы формирования.
36. Организационная культура: понятие, методы формирования.
37. Организационный и психологический климат.
38. Проблемы диагностики организационной культуры.

Темы докладов, рефератов

1. Личность и организация.
2. Личностные и организационные факторы удовлетворенности работой.
3. Удовлетворенность работой как характеристика качества трудовой жизни.
4. Ролевые конфликты в организации.
5. Современные психологические контракты.
6. Организационное гражданство.
7. Преданность организации.
8. Особенности конфликтов в современных российских организациях.
9. Организационная культура и организационная эффективность.
10. Психологический климат в организации.
11. Межгрупповые отношения в организации.
12. Неформальное общение в организации
13. Проблема власти в организации
14. Политика в организации
15. Психологические основы построения эффективных коммуникаций в организации.
16. Основные формы делового общения.
17. Организационная структура как фактор организационного поведения.
18. Командная работа в организации.
19. Фактор справедливости в организациях.
20. Особенности организационной культуры современных российских организаций.
21. Формирование организационной культуры.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы:

Обязательная:

1. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 504 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/425235>
2. Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт,

2020. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449971>

Дополнительная:

1. Гибсон Д., Иванцевич Д., Донелли Д. Организации. Поведение. Структуры. Процессы. М.: Инфра-М, 2000. С. 28-4055-70, 84-193, 238-361, 426-459, 490-498, 522-574.
 2. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2000. С. 284-330.
 3. Дафт Р. Менеджмент. СПб.: Питер, 2000. С. 82-115, 269-370, 497-596.
 4. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001. С. 18-35, 227-348, 546-624.
 5. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2000. 648 с.
 6. Карпов А.В. Психология менеджмента. М.: Гардарики, 1999. С. 38-84, 118-175, 470-495.
 7. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы. М.: Аспект Пресс, 2001. С. 103-159, 209-231, 277-291.
 8. Липатов С.А. Модели и методы организационной диагностики / Методы практической социальной психологии. М.: Аспект Пресс, 2004. С. 48 – 68.
 9. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1995. С.88-141, 359-389, 516-527.
 10. Ньюстром Д.В., Дэвис К. Организационное поведение. СПб.: Питер, 2000. С. 51-151, 203-223, 285-339.
 11. Организационная психология. Хрестоматия. Сост. Винокуров Л.В., Скрипюк И.И. СПб.: Питер, 2000. 512 с.
 12. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления. М.: Прогресс, 1986.
 13. Почебут Л.Г. Чикер В.А. Организационная социальная психология. СПб.: Речь, 2000. 298 с.
 14. Социальная психология в современном мире. М.: Аспект Пресс, 2002. 96-132, 238-258.
 15. Управление персоналом. Под ред. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. М.: Юнити, 1998
 16. Управленческая культура организаций. Сост. Кроль Л.М., Пуртова Е.А. М.: Класс, 2004.
 17. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб: Питер, 2002. 336с.
- 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».**
- Сайт РГГУ (ЭБС)
 - <https://psychologyofcommunication.jimdo.com>
 - <http://elibrary.ru/> - научно-электронная библиотека.
 - <http://bookap.info> - «Библиотека психологической литературы» BOOKAP
 - <http://lib.ru/PSIHO> – «Библиотека Машкова»
 - <http://scitylibrary.h11.ru/Library.htm> - Виртуальная библиотека по психологии –
 - <http://www.book-ua.org> - Библиотека электронных учебников Book-ua.org
 - Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.

ЭБС «Znanium.com»; ООО «ЗНАНИУМ»

ЭБС «Юрайт». ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ»

Современные профессиональные базы данных (БД) и информационно-справочные системы (ИСС)

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г.

	Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

7. Материально-техническое обеспечения дисциплины

Лекционные занятия проводятся в аудиториях (залах), оборудованных мультимедийными проекторами, проецирующими изображение на экран.

Для проведения занятий семинарского типа используются ноутбук, интерактивная доска, учебно-наглядные материалы (таблицы, схемы и др.).

В процессе обучения используется библиотечный фонд, включающий учебники, учебные и учебно-методические материалы, справочные издания в электронной и бумажной формах.

Лекционные занятия проводятся в аудиториях (залах), оборудованных мультимедийными проекторами, проецирующими изображение на экран.

Для проведения занятий семинарского типа используются ноутбук, интерактивная доска, учебно-наглядные материалы (таблицы, схемы и др.).

При проведении занятий в режиме онлайн (с применением дистанционных образовательных технологий) используются сервисы Zoom.us. Ссылки размещаются в личном кабинете в ЭИОС РГГУ и/или направляются на электронную почту группы.

В процессе обучения используется библиотечный фонд, включающий учебники, учебные и учебно-методические материалы, справочные издания в электронной и бумажной формах.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное

9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

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

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- 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 со специализированным программным обеспечением;
 - 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.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

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:

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

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий и методические указания по их выполнению

Тематические разделы

Раздел 1. Личность в организации

Вопросы для обсуждения:

1. Основные психологические проблемы организационного поведения индивида.
2. Личностные особенности, влияющие на поведение индивида в организации.
3. Социализация индивида в организации.
4. Удовлетворенность работой как характеристика качества трудовой жизни.
5. Влияние стресса на организационное поведение.
6. Преданность организации.

Литература:

Обязательная:

1. Гибсон Д., Иванцевич Д., Донелли Д. Организации. Поведение. Структуры. Процессы. М.: Инфра-М, 2000, с. 84-125, 238-268.

2. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Спб.: Питер, 2001, с. 227-236, 276-293, 330-338, 429-440.

3. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2000, с. 528-552, 559-587.

Дополнительная:

1. Управление персоналом. Под ред. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. М.: Юнити, 1998, с. 237-244.

Раздел 2. Группы в организациях

Вопросы для обсуждения:

1. Психологические характеристики групп в организациях.
2. Сплоченность и групповые нормы как фактор групповой деятельности.
3. Взаимодействие индивида и группы.
4. Социально-психологические аспекты командообразования.

Литература:

Обязательная:

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001, с. 582-624.
2. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2000, с. 435-488.
3. Гибсон Д., Иванцевич Д., Донелли Д. Организации. Поведение. Структуры. Процессы. М.: Инфра-М, 2000, с. 278-298.

Дополнительная:

1. Донцов А.И., Дубовская Е.М., Жуков Ю.М. Группа - коллектив - команда. /Социальная психология в современном мире. М.: Аспект Пресс, 2002. С. 96-114.
2. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы. М.: Аспект Пресс, 2001, с. 103-119.

Раздел 3. Психологические аспекты принятия управленческого решения

Вопросы для обсуждения:

1. Принятие решения в структуре управленческой деятельности.
2. Организационный и психологический подход к изучению процесса принятия управленческого решения
3. Психологическая характеристика процесса принятия управленческого решения: форма, этапы, феноменология, индивидуальные различия.

Литература:

Обязательная:

1. Дафт Р. Менеджмент. СПб.: Питер, 2000, с. 269-295.
2. Карпов А.В. Психология менеджмента. М.: Гардарики, 1999, с. 354-369, 400-425.
3. Гибсон Д., Иванцевич Д., Донелли Д. Организации. Поведение. Структуры. Процессы. М.: Инфра-М, 2000, с. 554-570.

Дополнительная:

1. Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель... М.: Дело, 1998. С. 183-192.
2. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы. М.: Аспект Пресс, 2001. С. 209-231.
3. Скок Н.А. Поведение руководителя в процессе принятия решения. / Организационная психология. Хрестоматия. Сост. Винокуров Л.В., Скрипюк И.И. СПб.: Питер, 2000. С. 303-316.

Раздел 4. Коммуникации в организациях

Вопросы для обсуждения:

1. Виды организационных коммуникаций.
2. Коммуникативные сети.
3. Особенности неформального общения в организации.
4. Правила построения эффективных коммуникаций.
5. Коммуникативное поведение руководителя (деловые беседы, переговоры, совещания, публичные выступления).

Литература:

Обязательная:

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Спб.: Питер, 2001. С. 559-582.
2. Карпов А.В. Психология менеджмента. М.: Гардарики, 1999. С. 159-175, 425-446.
3. Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель... М.: Дело, 1998. С. 165-168, 103-118.
4. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2000. С. 519-526.
- Дополнительная:
- Ньюстром Д.В., Дэвис К. Организационное поведение. Спб.: Питер, 2000. С. 51-83

Раздел 5. Конфликты в организации

Вопросы для обсуждения:

1. Роль конфликтов в организации.
2. Классификация организационных конфликтов.
3. Причины и факторы конфликтов в организации.
4. Административные и психологические методы управления конфликтами.
5. Особенности конфликтов в российских организациях.

Литература:

Обязательная:

1. Гибсон Д., Иванцевич Д., Донелли Д. Организации. Поведение. Структуры. Процессы. М.: Инфра-М, 2000. С. 303-336.
2. Гришина Н.В. Психология конфликта. Спб.: Питер, 2000. С. 285-312.
3. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Любое издание. П.18.

Дополнительная:

1. Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель... М.: Дело, 1998. С. 247-265.
2. Почебут Л.Г. Чикер В.А. Организационная социальная психология. Спб.: Речь, 2000. С. 165-178.
3. Управление персоналом. Под ред. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. М.: Юнити, 1998. С. 358-395.

Планы лабораторных работ и методические указания по их выполнению

Тематические разделы

Раздел 1. Организация как объект изучения организационной психологии

Задание. Дать психологическую характеристику конкретной организации.

Этапы работы.

1. Сформировать рабочие подгруппы по 4-6 чел.
2. Избрать одну из теоретических моделей организации.
3. Составить описание конкретной организации на основе выбранной модели. Обозначить психологические проблемы.
4. Оформить отчет и представить его для обсуждения.

Литература:

1. Гибсон Д., Иванцевич Д., Донелли Д. Организации. Поведение. Структуры. Процессы. М.: Инфра-М, 2000, с. 28-40.
2. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2000, с. 34-39, 250-264, 281-324.
3. Почебут Л.Г. Чикер В.А. Организационная социальная психология. Спб.: Речь, 2000, с. 48-60.

Раздел 2. Личность в организации

Задание. Анализ процесса организационной социализации индивида.

Этапы работы:

1. В подгруппах по 4-6 чел. изучить текст-ситуацию «Особенности социализации в компании Mc Kinsey» (российское представительство).

2. Выделить параметры, этапы и факторы социализации в данной компании.
3. Оценить трудности социализационного процесса.
4. По итогам анализа представить отчет к обсуждению.

Литература:

1. Гибсон Д., Иванцевич Д., Донелли Д. Организации. Поведение. Структуры. Процессы. М.: Инфра-М, 2000. С. 589-600.
2. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Спб.: Питер, 2001. С. 227-236.
3. Организационное поведение. Практикум. Под ред. Латфуллина Г.Р., Громовой О.Н. Спб.: Питер, 2006. С. 174-179.

Задание. Исследование удовлетворенности работой.

Этапы работы:

1. Сформировать рабочие подгруппы по 4-6 чел.
2. Выбрать теоретическую концепцию удовлетворенности работой.
3. В соответствии с теоретическим конструктом разработать опросник для изучения удовлетворенности работой.
4. При помощи разработанной методики провести эмпирическое исследование 20 чел.
5. Оформить отчет с описанием опросника и полученных результатов.

Литература:

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Спб.: Питер, 2001. С. 276-286.
2. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2000. С. 592-596.
3. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. Спб.: Речь, 2003. С. 157-167.

Задание. Исследование преданности организации.

Этапы работы:

1. Избрать один из теоретических подходов к изучению преданности организации.
2. В соответствии с теоретическим конструктом разработать опросник.
3. Опросить не менее 12 чел. в организации.
4. Представить отчет с описанием методики и результатов.

Литература:

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Спб.: Питер, 2001, с. 330-338.
2. Липатов С.А. Личность и организация./ Социальная психология в современном мире. М.: Аспект Пресс, 2002, с. 115-132.

Раздел 3. Группы в организации

Задание. Выявление особенностей современных психологических контрактов

Этапы работы:

1. Проанализировать собственные ожидания и ожидания работодателей относительно трудового поведения.
2. В подгруппах по 4-6 чел. выделить характеристики современных психологических контрактов.
3. Обсудить тенденции в изменениях контрактов.

Литература:

1. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2000. С. 473-476.
2. Дафт Р. Менеджмент. Спб.: Питер, 2000. С. 447-455, 730-731.

Раздел 4. Коммуникации в организации

Задание. Анализ влияния коммуникаций на современные организации посредством метода номинальных групп.

Этапы работы:

1. Самостоятельно в письменной форме описать возможные изменения организаций, обусловленные внедрением современных средств связи.
2. Через 10 мин. последовательно по одной идее представить ведущему для записи на доске.
3. Провести дискуссию с целью уточнения и оценки высказанных мнений.
4. Провести тайное голосование для ранжирования высказанных идей.
5. Сформулировать групповое решение на основе математической суммы отдельных голосов.

Литература:

1. Дафт Р. Менеджмент. Спб.: Питер, 2000. С. 291.
2. Гибсон Д., Иванцевич Д., Донелли Д. Организации. Поведение. Структуры. Процессы. М.: Инфра-М, 2000. С. 566-569.
3. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Спб.: Питер, 2001. С. 573-578.

Раздел 5. Власть и политика в организации

Задание. Оценить уровень развития потребности во власти и макиавеллизма

Этапы работы:

1. Посредством формализованных опросников оценить у себя уровень потребности во власти и макиавеллизма.
2. Обсудить результаты в парах.
3. Определить характер организации и менеджмента, в наибольшей мере соответствующих вашим особенностям.
4. По итогам анализа составить отчет.

Литература:

1. Дафт Р. Менеджмент. Спб.: Питер, 2000. С. 751-752.
2. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2000. С. 120-127, 559-560.

Раздел 6. Конфликты в организации

Задание. Анализ ролевых конфликтов в организации.

Этапы работы :

1. Сформировать рабочие подгруппы по 4-6 чел.
2. Выявить причины и типы ролевых конфликтов, с которыми вам приходилось сталкиваться.
3. Описать способы их преодоления.
4. Результаты анализа представить к обсуждению.

Литература:

1. Гибсон Д., Иванцевич Д., Донелли Д. Организации. Поведение. Структуры. Процессы. М.: Инфра-М, 2000. С. 295-298.
2. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2000. С. 473-478.

Раздел 7. Психологическая характеристика внутренней среды организации

Задание. Исследование психологического климата организации

Этапы работы:

1. Сформировать рабочие подгруппы по 4-6 чел.
2. Разработать опросник для исследования психологического климата конкретной организации.
3. Опросить 20 человек.

4. Проанализировать результаты исследования по отдельным показателям.

5. Оформить отчет.

Литература:

1. Почебут Л.Г. Чикер В.А. Организационная социальная психология. Спб.: Речь, 2000. 127-140.

2. Русалинова А.А. Изучение социально-психологического климата в первичных производственных коллективах./ Организационная психология. Хрестоматия. Сост. Винокуров Л.В., Скрипюк И.И. Спб.: Питер, 2000. С. 409-421.

Задание. Выявление содержания организационной культуры на основе анализа кредо организации.

Этапы работы:

1. Сформировать рабочие подгруппы.

2. Изучить тексты кодекса поведения консорциума “Skanska” и кредо корпорации Jonson & Jonson.

3. Выявить сходство и различия в содержании организационных культур указанных корпораций.

4. Составить отчет.

Литература:

1. Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель... М.: Дело, 1998. С. 147-156.

2. Организационное поведение. Практикум. Под ред. Латфуллина Г.Р., Громовой О.Н. Спб.: Питер, 2006 . С. 149-153.

Задание. Диагностика организационной культуры

Этапы работы:

1. Сформировать рабочие подгруппы по 4-6 чел.

2. Используя психологический рисунок и метод свободных описаний, охарактеризовать организационную культуру университета.

3. При помощи формализованных опросников оценить силу и национальные особенности организационной культуры университета.

4. Оформить отчет и представить его к обсуждению.

Литература:

1. Липатов С.А. Организационная диагностика: модели, методы, процесс/ Социальная психология. Практикум. М.: Аспект Пресс, 2006, с. 324-365.

2. Организационное поведение. Практикум. Под ред. Латфуллина Г.Р., Громовой О.Н. Спб.: Питер, 2006 . С. 210-213.

3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. Спб: Питер, 2002. С. 139-174.

АННОТАЦИЯ

Дисциплина Организационная психология является курсом вариативной части учебного плана по специальности 37.05.01 Клиническая психология специализация «Патопсихологическая диагностика и психотерапия».

Цель дисциплины – ознакомление с основными проблемами организационной психологии как отрасли социальной психологии, подготовка студентов к решению социально - психологических проблем в современных организациях.

Задачи дисциплины:

- формирование знаний, умений, навыков, составляющих основу профессиональной компетентности практического социального психолога.
- развитие и интеграция знаний из различных областей социальной, общей, возрастной психологии, психологии труда.

Освоение курса предполагает использование различных организационных форм – лекций, лабораторных работ, а также самостоятельное изучение литературы и проведение исследований, написание рефератов.

Дисциплина «Организационная психология» направлена на формирование следующих компетенций:

ОПК-1 способность решать задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности

ОПК- 3 готовностью выявлять и анализировать информацию о потребностях (запросах) пациента (клиента) и медицинского персонала (или заказчика услуг).

В результате освоения дисциплины выпускник должен:

знать

основные психологические явления и закономерности индивидуального поведения в организации, социально-психологические аспекты деятельности групп в организациях, психологические основы управления организациями.

Уметь

вычленять психологическое содержание организационных проблем .

владеть

навыками системного анализа взаимодействия личности и организации, методами исследования психологического климата и организационной культуры.

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачёта.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единиц.

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола
1.	Обновлена основная и дополнительная литература	20.06.2017	16
2.	Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом		
3.	Обновлена основная и дополнительная литература	21.06.18	18
4.	Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом		
5.	Приложение к листу изменений № 1		
6.	Обновлена основная и дополнительная литература	20.06.19	18
7.	Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом		
8.	Приложение к листу изменений № 2		
9.	Обновлена основная и дополнительная литература	30.06.20	16
10.	Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом		
11.	Приложение к листу изменений № 3		

Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2018 г.)

1. Перечень ПО

Таблица 1

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
2	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
3	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
4	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
5	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
6	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
7	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
8	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное

2. Перечень БД и ИСС

Таблица 2

№п/п	Наименование
1.	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2018 г. Web of Science Scopus
2.	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2018 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis Электронные издания издательства Springer
3.	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам
4.	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2019 г.)

1. Перечень ПО

Таблица 1

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

2. Перечень БД и ИСС

Таблица 2

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2020 г.)

1. Перечень ПО

Таблица 1

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

2. Перечень БД и ИСС

Таблица 2

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

