

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Искаков Ирлан Жангазыевич Автономная некоммерческая организация высшего образования

Должность: Ректор

«Университет при Межпарламентской Ассамблее ЕвразЭС»

Дата подписания: 01.08.2022 11:23:15

Уникальный программный ключ:

a748d5b672796bd7b37612bb23a3449357804892a0d120774ea9def3ef7a2bc0

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационное консультирование

(наименование дисциплины)

Направление подготовки/Специальность 37.03.01 Психология

Квалификация выпускника Бакалавр

Направленность (профиль) Психоанализ

2022 г.

1. Место дисциплины в структуре образовательной программы, входные требования для освоения дисциплины (при необходимости)

Дисциплина «Организационное консультирование» относится к дисциплинам по выбору вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» программы бакалавриата.

2. Объем дисциплины в зачетных единицах

Объем дисциплины составляет 4 зачетные единицы.

3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Раздел 1. Междисциплинарный статус и специфика предмета «Организационное консультирование»

Тема 1. История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины. Специфика предмета организационной психологии в комплексе наук о трудовой деятельности человека.

Тема 2. Основные практико-ориентированные направления исследований в организационной психологии. Организационная психология как научная дисциплина.

Раздел 2. Основные понятия и категории анализа в организационном консультировании.

Тема 1. Место психолога в организационном консультировании. Психологические основы организации: Сущность и основные черты организации. Цели организации, типология целей.

Тема 2. Организационная власть. Средства влияния. Организационные феномены групповой динамики: ценности; организационное единство; мотивация; сфера управления персоналом; организационное прогнозирование; организационное моделирование; организационное поведение; Качественные характеристики трудовых ресурсов, профотбор и профессиография.

Тема 2. Принципы организации. Жизненные циклы организации. Ресурсы организации. Организация как система, системный анализ организационных структур. Внешняя и внутренняя среда организации. Многообразие организационных типов: Основные компоненты и уровни социальных систем. Социальная организация как социальная система. Уровни влияний и связи в организациях.

Тема 3. Классификация организаций по правовому, экономическому, психологическому, социальному признакам. Государственные и муниципальные организации. Психологические признаки организации. Развитие, типы развития организаций.

Раздел 3. Классические и современные теории организаций. Функции и структура организации.

Тема 1. Технократический подход к анализу организаций – ранние теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор и др.). Организация как социальная общность (Э.Мэйо и др., теория Д. Мак-Грегора.). Организации и управление (А. Файоль).

Тема 2. Системные теории организаций: описательные модели, организация как открытая система, современные интеракционистские модели организаций (Ч. Бернанд, Г. Саймон и др.).

Раздел 4. Жизненный цикл организаций.

Тема 1. Организация как организм. Стадии развития организации: организация как семья, организация как жесткая структура, организация как живой организм. Концепция жизненного цикла И. Адизес.

Тема 2. Психологические основы организационного поведения. Основы организационного поведения. Общие понятия организационного поведения.

Тема 3. Организационное поведение как система взаимодействия в организации. Синергические принципы организационного поведения. Организационное поведение как системная область групповой динамики. Основные элементы организационного поведения.

Тема 4. Предмет организационного поведения. Цели организационного поведения. Роль руководителя в системе организационного поведения.

Тема 5. Факторы, влияющие на организационное поведение. Факторы внутренней среды: людские ресурсы, их качественные характеристики (рабочие руки, кадры, персонал, человеческие ресурсы, человеческий капитал).

Тема 6. Организационная структура и формирование отношения с работниками. Типы и формы власти, структурные схемы соподчинения и взаимодействия, поведенческие модели сотрудничества и соперничества. Технологии и трудовые отношения работников. Факторы внешней среды: макроэкономические факторы; микроэкономические факторы; факторы социокультурной среды; факторы правовой среды и другие.

Тема 7. Основные концепции организационного поведения. Концепции человеческой природы: индивидуальных особенностей; особенностей восприятия; целостности и ценности личности; мотивированного поведения; стремления к соучастию и самоактуализации.

Тема 8. Концепции социальной (организационной) природы: социальной системы; общности интересов; этнических принципов; иерархичности; стремления к конкурированию и конкурентоспособности и другие.

Раздел 5. Психология управления. Руководство и лидерство. Мотивация.

Тема 1. Общее понятие. Значение термина «лидер». Сущностные характеристики лидерства, его компоненты, характеристики, типы.

Тема 2. Направленность влияния лидера. Восприятие лидера группой. Сравнительный анализ руководства и лидерства. Функции лидера. Виды власти организационного лидера.

Тема 3. Взаимодействие лидера и группы. Стили управления. Групповая сплоченность. Групповые конфликты. Методики оценки стиля руководства и групповой сплоченности.

Раздел 6. Организационная культура

Тема 1. Организационная культура (ОК), основные понятия. Сила ОК, роль культуры в организации, функции ОК. Высоко- и низкоконтекстуальные культуры. Герои и мученики.

Тема 2. Ритуалы и обряды в организации. Направление воздействия ОК и принятие решений. Глубина и однородность ОК. Типы организационных культур, кросскультурные модели организаций: Инкубатор, Управляемая ракета, Эйфелева башня, Семья и ее виды.

Тема 3. Требования к сотрудникам. Принцип равенства и принцип свойства. Классификация культур Дилла-Кеннеди: торговая, инвестиционная, спекулятивна, административная.

Тема 4. Индикаторы культуры. Внешние особенности: организация пространства, времени, язык, стиль. Нормы и правила, награды и наказания. Легенды, герои и антигерои. Ритуалы и символы, табу.

Тема 5. Ценностные приоритеты и внутренние критерии эффективности организации. Конфликт ценностей.

Раздел 7. Основные направления работы психолога-практика в организациях. Профессиональная позиция психолога

Тема 1. Парадигма «исследование – диагностика – оптимизация» и формы ее реализации при работе с персоналом организаций. Классификация видов оптимизационной работы и консультационной помощи в организациях. Основные функциональные роли психолога в

организациях: исследователь, эксперт, советник, наставник, руководитель.

Тема 2. Место психолога в реализации оптимизационных мероприятий (ролевое кольцо). SWOT- анализ организационной проблемы. Интервью в организации (по целям, по проблемам).

Тема 3. Техники проведения интервью. Должностной статус психолога и особенности его профессиональной позиции в организации.

Тема 4. «Организационный психолог» – профессиональные требования и сферы компетентности. Этические нормы и правила работы психолога в организации.

Раздел 8. Психологические регуляторы деятельности отдельного работника.

Тема 1. Ценностные ориентации и значимость труда. Основные субъективные составляющие труда (модель Дж. Олдмана и Дж. Хаккмана).

Тема 2. «Субъективный образ» трудовой ситуации и методы его реконструкции. Трудовая мотивация, основные концепции и модели.

Тема 3. Удовлетворенность трудом, интегративный подход. Методы оценки мотивационной структуры личности работник.

Тема 4. Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.

Тема 5. Функциональное распределение обязанностей в организации и властные структуры. Понятие коллективного субъекта труда. Эффекты «отчуждения труда». Властные полномочия индивидуального и коллективного субъекта труда.

Тема 6. Основные проблемные области в организации деятельности коллективного субъекта труда. Системы оплаты и вознаграждения за труд. Организационное развитие. Организационный стресс. Модели принятия организационных решений.

Тема 7. Распределение властных полномочий в процессе принятия и реализации организационных решений.

4. Методические рекомендации по организации изучения учебной дисциплины

Изучение дисциплины включает контактную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях в форме занятий различных типов в соответствии со спецификой дисциплины и самостоятельную работу обучающихся в объемах соответственно учебному плану. Контактная работа может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Теоретические занятия

1. История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины.

2. Специфика предмета организационной психологии в комплексе наук о трудовой деятельности человека.

3. Основные практико-ориентированные направления исследований в организационной психологии.

4. Организационная психология как научная дисциплина.

5. Психологические основы организации: Сущность и основные черты организации. Цели организации, типология целей.

6. Организационная власть. Средства влияния.

7. Организационные феномены групповой динамики: ценности; организационное единство; мотивация; сфера управления персоналом; организационное прогнозирование; организационное моделирование; организационное поведение;
8. Качественные характеристики трудовых ресурсов, профотбор и профессиография.
9. Принципы организации. Жизненные циклы организации. Ресурсы организации.
10. Организация как система, системный анализ организационных структур. Внешняя и внутренняя среда организации.
11. Многообразие организационных типов: Основные компоненты и уровни социальных систем.
12. Социальная организация как социальная система.
13. Уровни влияний и связи в организациях. Классификация организаций по правовому, экономическому, психологическому, социальному признакам.
14. Государственные и муниципальные организации. Психологические признаки организации. Развитие, типы развития организаций.
15. Технократический подход к анализу организаций – ранние теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор и др.).
16. Организация как социальная общность (Э.Мэйо и др., теория Д. Мак-Грегора). Организации и управление (А. Файоль).
17. Системные теории организаций: описательные модели, организация как открытая система, современные интеракционистские модели организаций (Ч. Бернанд, Г. Саймон и др.).
18. Организация как организм. Стадии развития организации: организация как семья, организация как жесткая структура, организация как живой организм.
19. Концепция жизненного цикла И. Адизес.
20. Основы организационного поведения. Общие понятия организационного поведения. Организационное поведение как система взаимодействия в организации.
21. Синергические принципы организационного поведения.
22. Организационное поведение как системная область групповой динамики. Основные элементы организационного поведения.
23. Предмет организационного поведения.
24. Цели организационного поведения. Роль руководителя в системе организационного поведения. Факторы, влияющие на организационное поведение.
25. Факторы внутренней среды: людские ресурсы, их качественные характеристики (рабочие руки, кадры, персонал, человеческие ресурсы, человеческий капитал).
26. Организационная структура и формирование отношения с работниками.
27. Типы и формы власти, структурные схемы соподчинения и взаимодействия, поведенческие модели сотрудничества и соперничества.
28. Технологии и трудовые отношения работников.
29. Факторы внешней среды: макроэкономические факторы; микроэкономические факторы; факторы социокультурной среды; факторы правовой среды и другие.
30. Основные концепции организационного поведения.
31. Концепции человеческой природы: индивидуальных особенностей; особенностей восприятия; целостности и ценности личности; мотивированного поведения; стремления к соучастию и самоактуализации.
32. Концепции социальной (организационной) природы: социальной системы; общности интересов; этнических принципов; иерархичности; стремления к конкурированию и конкурентоспособности и другие.
33. Общее понятие. Значение термина «лидер».

34. Сущностные характеристики лидерства, его компоненты, характеристики, типы. Направленность влияния лидера. Восприятие лидера группой.
35. Сравнительный анализ руководства и лидерства. Функции лидера. Виды власти организационного лидера. Взаимодействие лидера и группы.
36. Стили управления.
37. Групповая сплоченность. Групповые конфликты. Методики оценки стиля руководства и групповой сплоченности.
38. Организационная культура (ОК), основные понятия.
39. Сила ОК, роль культуры в организации, функции ОК.
40. Высоко- и низкоконтекстуальные культуры.
41. Герои и мученики. Ритуалы и обряды в организации. Направление воздействия ОК и принятие решений.
42. Глубина и однородность ОК. Типы организационных культур, кросскультурные модели организаций: Инкубатор, Управляемая ракета, Эйфелева башня, Семья и ее виды. Требования к сотрудникам. Принцип равенства и принцип свойства.
43. Классификация культур Дилла-Кеннеди: торговая, инвестиционная, спекулятивная, административная. Индикаторы культуры.
44. Внешние особенности: организация пространства, времени, язык, стиль. Нормы и правила, награды и наказания.
45. Легенды, герои и антигерои. Ритуалы и символы, табу.
46. Ценностные приоритеты и внутренние критерии эффективности организации. Конфликт ценностей.
47. Парадигма «исследование – диагностика – оптимизация» и формы ее реализации при работе с персоналом организаций.
48. Классификация видов оптимизационной работы и консультационной помощи в организациях. Основные функциональные роли психолога в организациях: исследователь, эксперт, советник, наставник, руководитель.
49. Место психолога в реализации оптимизационных мероприятий (ролевое кольцо). SWOT- анализ организационной проблемы.
50. Интервью в организации (по целям, по проблемам). Техники проведения интервью.
51. Должностной статус психолога и особенности его профессиональной позиции в организации. «Организационный психолог» – профессиональные требования и сферы компетентности.
52. Этические нормы и правила работы психолога в организации.
53. Ценностные ориентации и значимость труда.
54. Основные субъективные составляющие труда (модель Дж. Олдмана и Дж. Хаккмана). «Субъективный образ» трудовой ситуации и методы его реконструкции.
55. Трудовая мотивация, основные концепции и модели.
56. Удовлетворенность трудом, интегративный подход. Методы оценки мотивационной структуры личности работник.
57. Функциональное распределение обязанностей в организации и властные структуры. Понятие коллективного субъекта труда.
58. Эффекты «отчуждения труда».
59. Властные полномочия индивидуального и коллективного субъекта труда. Основные проблемные области в организации деятельности коллективного субъекта труда. Системы оплаты и вознаграждения за труд. Организационное развитие.
60. Организационный стресс. Модели принятия организационных решений.

61. Распределение властных полномочий в процессе принятия и реализации организационных решений

Семинарские и практические занятия

Тема 1. Классические и современные теории организаций.

Вопросы для обсуждения:

1. Технократический подход к анализу организаций – ранние теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор и др.).
2. Организация как социальная общность (Э.Мэйо и др., теория Д. Мак-Грегора.).
3. Организации и управление (А. Файоль).
4. Системные теории организаций: описательные модели, организация как открытая система, современные интеракционистские модели организаций (Ч. Бернанд, Г. Саймон и др.).

Тема 2. Психологические основы организационного поведения.

Вопросы для обсуждения:

1. Факторы, влияющие на организационное поведение.
2. Основные концепции организационного поведения.
3. Концепции человеческой природы
4. Концепции социальной (организационной) природы

Тема 3. Организационная культура

Вопросы для обсуждения:

1. Типы организационных культур, кросскультурные модели организаций
2. Классификация культур Дилла-Кеннеди: торговая, инвестиционная, спекулятивная, административная.

Тема 4. Психология управления. Руководство и лидерство.

Вопросы для обсуждения:

1. Сущностные характеристики лидерства, его компоненты, характеристики, типы.
2. Сравнительный анализ руководства и лидерства. Стили управления.
3. Групповая сплоченность. Групповые конфликты.
4. Методики оценки стиля руководства и групповой сплоченности.

Тема 5. Психологические регуляторы деятельности отдельного работника.

Вопросы для обсуждения:

1. Основные субъективные составляющие труда (модель Дж. Олдмана и Дж. Хакмана).
2. Трудовая мотивация, основные концепции и модели.
3. Методы оценки мотивационной структуры личности работника.

Тема 6. Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.

Вопросы для обсуждения:

1. Функциональное распределение обязанностей в организации и властные структуры. Понятие коллективного субъекта труда.
2. Системы оплаты и вознаграждения за труд.
3. Распределение властных полномочий в процессе принятия и реализации организационных решений.

Задания для практических занятий

Психология управления. Руководство и лидерство.

Задание 1: Подобрать и описать способ определения стиля руководства в коллективе

Задание 2: Подобрать способ определения типа лидерства в коллективе.

5. Методические рекомендации для обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов включает усвоение теоретического материала, подготовку к практическим (семинарским) занятиям, выполнение самостоятельных заданий, в том числе, изучение литературных источников, использование Internet-данных, изучение нормативно-правовой базы, подготовку к текущему контролю знаний, к промежуточной аттестации.

Задания для самостоятельной работы

Основные направления работы психолога-практика в организациях.

Профессиональная позиция психолога.

Задание 1: разработать проект мотивационной системы в вымышленной организации.

Задание 2: объявление тендера на проведения корпоративного мероприятия в вымышленной организации.

Задание 3: разработка стандартов взаимодействия с клиентами вымышленной компании.

Задание 4: разработка стандартизованного интервью для собеседования с кандидатом на вакантную должность.

Задание 5: проведение интервью с сотрудником для определения кадрового резерва

Вопросы для самоконтроля

1. С какими областям анализа трудовой деятельности человека непосредственно связана организационная психология?

2. Назовите основные этапы становления организационной психологии в ходе развития психологических наук о труде?

3. В чем состоит специфика организационной психологии по сравнению с психологией труда, социальной психологией, психологией менеджмента, экономической психологии?

4. Чем отличаются по содержанию такие понятия как „труд“ и „работа“, „трудовой пост“ и профессиональная роль“, „профессиональная компетентность“ и „должностные обязанности“?

5. Каким образом эти понятия соотносятся с основными уровнями анализа деятельности человека в организациях („работающий человек“, „специалист“, „служащий организации“)?

6. На чем основаны процессы регуляции в системе прав и обязанностей служащего в организации?

7. Какие основные аспекты анализа совместной трудовой деятельности доминировали в ранних теориях организаций?

8. Чем обусловлено развитие организационных теорий социальной ориентации? Дайте сравнительную характеристику подходов к анализу организационных взаимодействий в рамках теорий Х-У Д. Мак-Грегора.

9. Какие принципы лежат в основе создания системных теорий организаций?

10. На чем основано описание организаций как „открытой системы“?

11. Как определяется понятие „организация“ в рамках системного подхода? Что нового это дает по сравнению с описательными трактовками организационных взаимодействий?
12. Какие аспекты выполнения совместной деятельности подчеркиваются в определениях организации, используемых в организационной психологии?
13. Каким образом могут быть выделены типы организаций по их целевой направленности?
14. В чем состоят особенности развития новых форм организаций в постиндустриальном обществе?
15. Какие основные характеристики используются в системном анализе организаций?
16. По каким основным блокам строится анализ целевой структуры организации? В чем состоит различие внешних и внутренних целей?
17. Дайте определение организационной культуры.
18. Объясните роль ОК в организации.
19. Перечислите и опишите функции ОК.
20. Как связаны направление воздействия ОК и принятие управленческих решений?
21. На что влияет глубина и однородность ОК?
22. Назовите типы организационных культур и опишите их особенности.
23. Среди известных кросскультурных моделей организации, какой тип наиболее характерен для России. Охарактеризуйте его.
24. Опишите сильные и уязвимые стороны культур: торговая, инвестиционная, спекулятивна, административная.
25. Что относится к индикаторам ОК?
26. По каким уровням рассматриваются внутри- и межорганизационных взаимодействий в организационной психологии?
27. Охарактеризуйте тематику работ и направления психологических исследований, соответствующих каждому уровню.
28. В чем состоит специфика психологического анализа деятельности, соответствующего разным уровням организационных взаимодействий.
29. В чем состоит специфика описательных и процессуальных моделей трудовой мотивации? Приведите примеры наиболее известных теорий.
30. В чем состоят основные проявления удовлетворенности трудом как индивидуальной, групповой и организационной характеристики?
31. Каким образом социальные и групповые ценности влияют на субъективный смысл труда и индивидуальное отношение к работе в организации?
32. В чем состоят принципиальные различия функций „руководителя“ и „лидера“ в группе/организации?
33. Какие типы направленности деятельности руководителя определяют стиль руководства?
34. Каковы основные качественные характеристики и проявления групповой сплоченности?
35. По каким основным характеристика оценивается психологический климат в группе?
36. Какие формы оплаты и вознаграждения за труд используются в современных организациях?
37. Какие дополнительные формы стимулирования труда служащих организации способствуют ее эффективному функционированию?
38. Какие существуют определения организационной культуры? Какие факторы оказывают наиболее сильное влияние на ее формирование?

39. Какие основные стадии проходит организация в своем развитии? Что может способствовать продолжительному существованию организаций?

40. Какие способы формирования организационных ценностей используются в процессе управления организацией?

41. В чем состоят сущностные характеристики лидерства, его компоненты?

42. Какие типы лидеров вы знаете?

43. Опишите особенности восприятия лидера группой.

44. Проведите сравнительный анализ руководства и лидерства.

45. Перечислите функции лидера.

46. Раскройте понятие стили управления, опишите известные вам стили.?

47. Каким образом персонал организации может быть задействован в проведении эмпирических исследований и выработки стратегий оптимизационных решений?

48. Какие этапы проведения организационных исследований включает реализация парадигмы „исследование – диагностика – консультирование/оптимизация“?

49. В чем состоит специфика различных функциональных ролей организационного психолога при выполнении эмпирических исследований и решении оптимизационных задач в организации?

50. Каково место и роль психолога в реализации оптимизационных мероприятий?

51. Какой должностной статус может иметь психолог в организации в зависимости от специфики предписываемых ему обязанностей?

52. Какие виды интервью в организации вы знаете.

53. Объясните разницу между организационной проблемой и жалобой.

54. Опишите техники проведения интервью и объясните, в каких случаях они наиболее уместны.

55. В чем состоят противоречия должностного статуса и возможностей реализации профессиональной роли психолога в организации?

56. Каковы основные требования к уровню профессиональной подготовки и сферам компетентности организационного психолога?

57. Соблюдение каких правил „профессиональной этики“ является необходимым при работе психолога с персоналом организаций?

6. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6.1 Планируемые результаты обучения, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

В процессе изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции:

ПК-1 - способность к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности.

Код и формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1 - способность к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности	Знает основные теоретические подходы к проблемам организационного развития, научения, переобучения, воспитания и образования персонала; формы, технологии психологической работы на предприятиях; функциональные обязанности психолога, работающего в организации; об особенностях взаимосвязи профессиональной деятельности человека и развития его психики
	Умеет - проводить психологический анализ развивающихся функций традиционной и инновационной стратегий организации; - пользоваться своими знаниями и навыками при проведении психологического консультирования; строить психологическое сопровождения образовательного и производственного процессов;
	Владеет навыками - анализа особенностей и эффективности коммуникации, ее специфику в организации; проведения психологической диагностики производственных проблем предприятия.

6.2 Перечень оценочных материалов

Оценочные материалы представляют собой задания для выполнения студентом, позволяющие ему приобрести теоретические знания, практически умения (навыки) и опыт, а также решать задачи, связанные с будущей профессиональной деятельностью. Включают в себя задания для текущего контроля уровня успеваемости, оценивающие ход освоения учащимися дисциплины, и задания для промежуточной аттестации обучающихся, обеспечивающие оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине.

Примерные задания для проведения текущего контроля успеваемости

Темы докладов

1. История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины.
2. Специфика предмета организационной психологии в комплексе наук о трудовой деятельности человека.
3. Основные практико-ориентированные направления исследований в организационной психологии.
4. Организационная психология как научная дисциплина.
5. Психологические основы организации: Сущность и основные черты организации. Цели организации, типология целей.
6. Организационная власть. Средства влияния.
7. Организационные феномены групповой динамики: ценности; организационное единство; мотивация; сфера управления персоналом; организационное прогнозирование; организационное моделирование; организационное поведение;
8. Качественные характеристики трудовых ресурсов, профотбор и профессиография.
9. Принципы организации. Жизненные циклы организации. Ресурсы организации.
10. Организация как система, системный анализ организационных структур. Внешняя и внутренняя среда организации.
11. Многообразие организационных типов: Основные компоненты и уровни социальных систем.
12. Социальная организация как социальная система.
13. Уровни влияний и связи в организациях. Классификация организаций по правовому, экономическому, психологическому, социальному признакам.
14. Государственные и муниципальные организации. Психологические признаки организации. Развитие, типы развития организаций.
15. Технократический подход к анализу организаций – ранние теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор и др.).
16. Организация как социальная общность (Э.Мэйо и др., теория Д. Мак-Грегора). Организации и управление (А. Файоль).

Темы сообщений

1. Междисциплинарный статус организационной психологии
2. Организация как «машина» и организация как «социальная общность» – сравнительный анализ концептуальных подходов.
3. Системная методология анализа организационных взаимодействий
4. Организации в постиндустриальном обществе.

5. Понятие организационного консультирования в «широком» и «узком» значении термина.
6. Организационные ценности и эффективность трудового поведения.
7. Значимость труда и ее отражение в индивидуальных и групповых ценностях.
8. Управленческий труд – психологические особенности и требования.
9. Лидерство и реализация властных функций в организации.
10. Инновационные процессы в организациях – психологические последствия.
11. Организационный стресс: факторы развития и последствия
12. Кризисы в развитии организаций
13. Организационная политика и личная жизнь
14. Социокультурные различия в организационное поведение
15. Феномен «организационной культуры»
16. Формы и методы оказания психологической помощи персоналу организаций.
17. Взаимосвязь между результатами диагностической оценки персонала и оказанием психологических консультационных услуг в организациях.
18. Требования к профессиональным компетенциям специалиста-психолога, работающего в сфере организационного консультирования.
19. Особенности профессиональной деятельности и формы реализации трудовых задач психологом, работающим в организации.

Примерные задания для проведения промежуточной аттестации

Список вопросов к зачету с оценкой

ПК-1-знать

1. С какими областям анализа трудовой деятельности человека непосредственно связана организационная психология?
2. Назовите основные этапы становления организационной психологии в ходе развития психологических наук о труде?
3. В чем состоит специфика организационной психологии по сравнению с психологией труда, социальной психологией, психологией менеджмента, экономической психологии?
4. Чем отличаются по содержанию такие понятия как „труд“ и „работа“, „трудовой пост“ и профессиональная роль“, „профессиональная компетентность“ и „должностные обязанности“?
5. Каким образом эти понятия соотносятся с основными уровнями анализа деятельности человека в организациях („работающий человек“, „специалист“, „служащий организации“)?
6. На чем основаны процессы регуляции в системе прав и обязанностей служащего в организации?
7. Какие основные аспекты анализа совместной трудовой деятельности доминировали в ранних теориях организаций?
8. Чем обусловлено развитие организационных теорий социальной ориентации? Дайте сравнительную характеристику подходов к анализу организационных взаимодействий в рамках теорий Х-У Д. Мак-Грегора.
9. Какие принципы лежат в основе создания системных теорий организаций?
10. На чем основано описание организаций как „открытой системы“?
11. Как определяется понятие „организация“ в рамках системного подхода? Что нового это дает по сравнению с описательными трактовками организационных взаимодействий?

12. Какие аспекты выполнения совместной деятельности подчеркиваются в определениях организации, используемых в организационной психологии?
13. Каким образом могут быть выделены типы организаций по их целевой направленности?
14. В чем состоят особенности развития новых форм организаций в постиндустриальном обществе?
15. Какие основные характеристики используются в системном анализе организаций?
16. По каким основным блокам строится анализ целевой структуры организации? В чем состоит различие внешних и внутренних целей?
17. Дайте определение организационной культуры.
18. Объясните роль ОК в организации.
19. Перечислите и опишите функции ОК.
20. Как связаны направление воздействия ОК и принятие управленческих решений?
21. На что влияет глубина и однородность ОК?
22. Назовите типы организационных культур и опишите их особенности.
23. Среди известных кросскультурных моделей организации, какой тип наиболее характерен для России. Охарактеризуйте его.
24. Опишите сильные и уязвимые стороны культур: торговая, инвестиционная, спекулятивна, административная.
25. Что относится к индикаторам ОК?
26. По каким уровням рассматриваются внутри- и межорганизационных взаимодействий в организационной психологии?
27. Охарактеризуйте тематику работ и направления психологических исследований, соответствующих каждому уровню.
28. В чем состоит специфика психологического анализа деятельности, соответствующего разным уровням организационных взаимодействий.
29. В чем состоит специфика описательных и процессуальных моделей трудовой мотивации? Приведите примеры наиболее известных теорий.
30. В чем состоят основные проявления удовлетворенности трудом как индивидуальной, групповой и организационной характеристики?
31. Каким образом социальные и групповые ценности влияют на субъективный смысл труда и индивидуальное отношение к работе в организации?
32. В чем состоят принципиальные различия функций „руководителя“ и „лидера“ в группе/организации?
33. Какие типы направленности деятельности руководителя определяют стиль руководства?
34. Каковы основные качественные характеристики и проявления групповой сплоченности?
35. По каким основным характеристика оценивается психологический климат в группе?
36. Какие формы оплаты и вознаграждения за труд используются в современных организациях?
37. Какие дополнительные формы стимулирования труда служащих организации способствуют ее эффективному функционированию?
38. Какие существуют определения организационной культуры? Какие факторы оказывают наиболее сильное влияние на ее формирование?
39. Какие основные стадии проходит организация в своем развитии? Что может способствовать продолжительному существованию организаций?

40. Какие способы формирования организационных ценностей используются в процессе управления организацией?

41. В чем состоят существенные характеристики лидерства, его компоненты?

42. Какие типы лидеров вы знаете?

43. Опишите особенности восприятия лидера группой.

44. Проведите сравнительный анализ руководства и лидерства.

45. Перечислите функции лидера.

46. Раскройте понятие стили управления, опишите известные вам стили.?

47. Каким образом персонал организации может быть задействован в проведении эмпирических исследований и выработки стратегий оптимизационных решений?

48. Какие этапы проведения организационных исследований включает реализация парадигмы „исследование – диагностика – консультирование/оптимизация“?

49. В чем состоит специфика различных функциональных ролей организационного психолога при выполнении эмпирических исследований и решении оптимизационных задач в организации?

50. Каково место и роль психолога в реализации оптимизационных мероприятий?

51. Какой должностной статус может иметь психолог в организации в зависимости от специфики предписываемых ему обязанностей?

52. Какие виды интервью в организации вы знаете.

53. Объясните разницу между организационной проблемой и жалобой.

54. Опишите техники проведения интервью и объясните, в каких случаях они наиболее уместны.

55. В чем состоят противоречия должностного статуса и возможностей реализации профессиональной роли психолога в организации?

56. Каковы основные требования к уровню профессиональной подготовки и сферам компетентности организационного психолога?

57. Соблюдение каких правил „профессиональной этики“ является необходимым при работе психолога с персоналом организаций?

Задачи для промежуточной аттестации

ПК-1-владеть

Кейс «Молодой руководитель – 1»

Организация отправила на разработку нового нефтегазоносного месторождения для проведения пробного бурения бригаду бурильщиков и молодого менеджера, прошедшего стажировку и обучение в России и на Западе. Ему было лет 30, бурильщикам – между 40 и 50. В бригаде квалификация каждого работника была не ниже шестого разряда, руки у всех - золотые, но при этом употреблялось много даже по российским меркам спиртных напитков.

Прошел один день – бригада пьет. Прошел второй, пятый, шестой... Изменений не наступает. На вопросы, просьбы и распоряжения менеджера бригада реагирует спокойно: «Не нервничай, Петрович, все будет нормально!» В условиях Крайнего Севера найти замену работникам нереально. Ситуация развивалась таким образом около двух недель. Всего на пробное бурение скважины было отведено 1,5 месяца. Ваши действия?

Кейс «Молодой руководитель – 2»

В банк начальником юридического отдела был принят молодой (25 лет) человек с незаконченным финансово-экономическим образованием. В его подчинении оказались трое специалистов высокой квалификации с большим опытом работы, принявшие сложившуюся

ситуацию спокойно и нейтрально. В первый же день в отдел поступил заказ на юридическое обслуживание от крупного и перспективного клиента. Банк внимательно относился к потребностям клиентов, поэтому начальник отдела принял заказ в устной форме и пообещал выполнить его в кратчайшие сроки – к 16.00 того же дня.

Он поручил работу ведущему специалисту отдела – Марии Ивановне (36 лет). Та кивнула головой и погрузилась в работу.

Прошло 16.00, затем еще час. Клиент «оборвал» все телефоны. На раздраженный вопрос руководителя: «Сколько же можно ждать?!» – Мария Ивановна спокойно ответила: «Мне на такую работу по инструкции положено 12 часов. Конечно, если Вы не хотите получить халтуру. Поэтому завтра в 10.00 она будет у Вас на столе».

Попытки поручить работу двум другим сотрудникам успехом не увенчались: одна сотрудница сослалась на более низкую квалификацию, а второй коллега заявил, что кроме Марии Ивановны никто не сделает работу для столь крупного клиента на должном уровне.

Начальник отдела сорвался и накричал на Марию Ивановну, а затем вышел из комнаты. Его вспышка вызвала у сотрудников улыбки. Что делать?

Кейс «Субординация»

Ваш вышестоящий руководитель, минуя Вас, дает срочное задание Вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания, полученного Вами лично от директора. Ваш вышестоящий руководитель делает это уже не в первый раз, и Вы знаете о его натянутых отношениях с директором предприятия. Оба задания являются неотложными. Выберите наиболее приемлемый вариант решения:

- 1) выразите подчиненному свое несогласие с заданием вышестоящего руководителя и заставьте его выполнить неотложное задание директора;
- 2) в интересах дела подключите к выполнению порученных заданий другого Вашего сотрудника;
- 3) напишете служебную записку на имя директора по поводу случившегося и попросите выпустить приказ о порядке исполнения распоряжений на предприятии;
- 4) Обратитесь к вышестоящему руководителю с просьбой давать указания Вашим подчиненным только через Вас и попросите перенести срок его задания;
- 5) примете иное решение (какое)?

Кейс «Премия»

Вы являетесь руководителем структурного подразделения, состоящего из двух отделов примерно равных по численности, но имеющих разную половозрастную структуру. На предприятии в качестве конечных результатов приняты выручка от реализованной продукции, производительность труда и качество продукции. Критерий эффективности – валовая прибыль.

В отчетном квартале Ваш коллектив выполнил основные конечные показатели, хотя были проблемы с качеством продукции. Виноват в этом оказался отдел А, состоящий в основном из молодых мужчин. Отдел Б не виноват в снижении качества, но допустил ряд нарушений трудовой дисциплины, о которых известно в коллективе. Отдел Б преимущественно женский, там часто бывают конфликты.

Премия Вашему подразделению была снижена за упущения по качеству и рассчитана пропорционально численности сотрудников, как давно принято на предприятии. Каким образом и в каких пропорциях Вы разделите премию?

1. Не будете мудрить и разделите пропорционально численности сотрудников в отделах А и Б, считая, что оба отдела имели упущения.

2. Разделите премию пропорционально фактически выплаченной за квартал заработной плате сотрудников.

3. Соберете с руководителей отделов А и Б предложения по коэффициенту трудового участия сотрудников и вместе с ними разделите премию, невзирая на упущения по качеству труда и дисциплине.

4. Разделите премию подразделения между отделами А и В по Вашему усмотрению, исходя из оценки качества продукции и упущений по дисциплине, и дадите полномочия руководителям отделов распределить премию между сотрудниками.

5. Распределите премию другим способом. Каким?

Кейс «Клоун»

Вы – менеджер по подбору персонала в крупном известном Цирке. В Цирке открылась вакансия клоуна, вы уже знаете все требования, предъявляемые Директором.

Задача. Опишите алгоритм действий по поиску клоуна.

Время для подготовки – 7 минут.

Тест

ПК-1-уметь

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

- a. Фокусированный, глобальный, неопределенный
- b. Вертикальный, горизонтальный, векторный
- c. Авторитарный, демократический, попустительский
- d. Иерархический, паритетный, смешанный

2. Руководитель директивного типа наиболее эффективен в ситуациях:

- a. Очень благоприятных или неблагоприятных для него
- b. Умеренно благоприятных или неблагоприятных для него
- c. С четко заданными параметрами
- d. С гибкими параметрами

3. Руководитель демократического типа наиболее эффективен в ситуациях:

- a. Очень благоприятных или неблагоприятных для него
- b. Умеренно благоприятных или неблагоприятных для него
- c. С четко заданными параметрами
- d. С гибкими параметрами

4. Ключевые моменты кадрового менеджмента включают в себя:

- a. Наем
- b. Адаптацию
- c. Карьеру и повышение квалификации
- d. Реструктуризацию
- e. Оценку

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

- a. теория Маслоу;
- b. теория Альделфера;
- c. теория МакКлеланда;
- d. теория Герцберга.

6. Что из перечисленного препятствует эффективной коммуникации в организации:

- a. Недооценка руководителем важности коммуникаций
- b. Неблагоприятный психологический климат в организации
- c. Личностные моменты
- d. Неполнота информации
- e. Неудовлетворительная структура сообщений
- f. Особенности человеческой памяти
- g. Отсутствие обратной связи
- h. Все названное
- i. Все, кроме названного в пп. 1,2,4 и 7

7. В число признаков эффективной обратной связи НЕ входит:

- a. Направленность на улучшение действий членов организации
- b. Конструктивность
- c. Тенденция к специфичности
- d. Незамедлительный характер
- e. Акцент на изложении того, что следует сделать, а не на оценке сделанного
- f. Предоставление способов улучшения работы
- g. Директивность
- h. Своевременность
- i. Готовность принимать ее
- j. Надежность
- k. Понятность для получателя

8. Наряду с тем, что руководитель организации создаёт ее структуры и технологии, он является также творцом:

- a. Символов
- b. Идеологий
- c. Языка
- d. Верований
- e. Ритуалов
- f. Мифов
- g. Всего приведенного
- h. Указанного в пп. 2 и 4
- i. Указанного в пп 2,3 и 4

9. Лидерство в отличие от руководства есть функция:

- a. Иерархии рабочих отношений
- b. Неформальных отношений
- c. Административного назначения
- d. Сопротивления группы руководству

10. Исходя из опыта «образцовых компаний», в основе приема новых служащих лежит:

- a. Подготовка в области точных наук
- b. Предшествующий приему стаж работы
- c. Соотнесение личных ценностей претендентов с существующими в организации культурными постулатами

d. Решение ближайшего вышестоящего менеджера

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

- a. Экономический фактор
- b. Социальная защищенность работников
- c. Производственно-гигиенические условия

- d. Социально-психологические характеристики
- e. Личностные особенности
- f. Все названное
- g. Все, кроме названного в п.5

12. Эффект ореола фиксирует зависимость восприятия частных свойств человека от:

- a. Его служебного положения
- b. Влияния общего впечатления о нем
- c. Уровня его образования
- d. Предшествующего рабочего опыта

13. М. Вудкок и Д. Френсис, предложившие типологию «трудных» служащих, сформулировали рекомендации по работе с ними, в число которых НЕ входит:

- a. Постарайтесь нейтрализовать такого служащего или избавиться от него/нее раньше, чем его/ее роль в организации станет деструктивной
- b. Поставьте себя на его/ее место
- c. Подумайте о том, что его/ее интересует
- d. Попытайтесь понять, что влияет на человека
- e. Осознайте, чего именно вы хотели бы от него/нее
- f. Работайте над созданием открытых отношений

14. К главным мотиваторам М. Вудкок и Д. Френсис относят:

- a. Личное развитие, чувство причастности, интерес и вызов
- b. Социальные льготы, уважение, ответственность
- c. Стиль управления, интерес, новизна
- d. Многообразие, вознаграждение, обучение

15. Опытных консультантов отличает:

- a. Умение быть естественным и говорить то, что они думают
- b. Отказ от использования роли консультанта для манипулирования консультируемым или извлечения личной выгоды
- c. Умение понять и оценить состояние и чувства консультируемого
- d. Готовность вскрывать «неудобные» факты и чувства, сохраняя позицию принятия и уважения консультируемого
- e. Все указанное
- f. Все, кроме указанного в п.1

6.3 Шкала оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Для оценивания результатов промежуточной аттестации применяется шкала оценивания, включающая следующие оценки: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Зачет с оценкой. Критерии выставления оценок

Знания обучающихся оцениваются путем выставления по результатам ответа обучающегося итоговой оценки «отлично», либо «хорошо», либо «удовлетворительно», либо «неудовлетворительно».

Оценка «**отлично**» при приеме зачета с оценкой выставляется в случае:

- полного, правильного и уверенного изложения обучающимся учебного материала по каждому из вопросов билета;

- уверенного владения обучающимся понятийно-категориальным аппаратом учебной дисциплины;

- логически последовательного, взаимосвязанного и правильно структурированного изложения обучающимся учебного материала, умения устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;

- приведения обучающимся надлежащей аргументации, наличия у обучающегося логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;

- лаконичного и правильного ответа обучающегося на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка **«хорошо»** при приеме зачета с оценкой выставляется в случае:

- недостаточной полноты изложения обучающимся учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета при условии полного, правильного и уверенного изложения учебного материала по, как минимум, одному вопросу билета;

- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при изложении учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета;

- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при использовании в ходе ответа отдельных понятий и категорий дисциплины;

- нарушения обучающимся логической последовательности, взаимосвязи и структуры изложения учебного материала по отдельным вопросам билета, недостаточного умения обучающегося устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;

- приведения обучающимся слабой аргументации, наличия у обучающегося недостаточно логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;

- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при ответе на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их определенная совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «хорошо».

Оценка **«удовлетворительно»** при приеме зачета с оценкой выставляется в случае:

- невозможности изложения обучающимся учебного материала по любому из вопросов билета при условии полного, правильного и уверенного изложения учебного материала по как минимум одному из вопросов билета;

- допущения обучающимся существенных ошибок при изложении учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета;

- допущения обучающимся ошибок при использовании в ходе ответа основных понятий и категорий учебной дисциплины;

- существенного нарушения обучающимся или отсутствия у обучающегося логической последовательности, взаимосвязи и структуры изложения учебного материала, неумения обучающегося устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;

- отсутствия у обучающегося аргументации, логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;

- невозможности обучающегося дать ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их определенная совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «удовлетворительно».

Оценка «**неудовлетворительно**» при приеме зачета с оценкой выставляется в случае:

- отказа обучающегося от ответа по билету с указанием, либо без указания причин;
- невозможности изложения обучающимся учебного материала по двум или всем вопросам билета;

- допущения обучающимся существенных ошибок при изложении учебного материала по двум или всем вопросам билета;

- скрытое или явное использование обучающимся при подготовке к ответу нормативных источников, основной и дополнительной литературы, конспектов лекций и иного вспомогательного материала, кроме случаев специального указания или разрешения преподавателя;

- не владения обучающимся понятиями и категориями данной дисциплины;
- невозможность обучающегося дать ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «неудовлетворительно».

Обучающийся имеет право отказаться от ответа по выбранному билету с указанием, либо без указания причин и взять другой билет. При этом с учетом приведенных выше критериев оценка обучающемуся должна быть выставлена на один балл ниже заслуживаемой им.

Дополнительные вопросы могут быть заданы обучающемуся в случае:

- необходимости конкретизации и изложенной обучающимся информации по вопросам билета с целью проверки глубины знаний отвечающего по связанным между собой темам и проблемам;

- необходимости проверки знаний обучающегося по основным темам и проблемам курса при недостаточной полноте его ответа по вопросам билета.

При проведении промежуточной аттестации в форме тестирования с использованием шкалы, включающей оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», оценивание результата проводится следующим образом:

«**Отлично**» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют от 80% до 100% от общего количества

«**Хорошо**» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют от 71 до 79% от общего количества;

«**Удовлетворительно**» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют 50 –70 % правильных ответов;

«**Неудовлетворительно**» - работа, содержащая менее 50% правильных ответов.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная:

1. Быков С.В. Организационная психология. - Самара: Самарская гуманитарная академия, 2013. - 110с. Эл.ресурс:
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=375365

2. Мандель Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс: учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) .- М: Директ-Медиа, 2016.- 446с. Эл.ресурс: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=435528

3. Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С. Методология организационной психологии: учебное пособие. - М: Издательство «Прометей», 2013.- 160с. Эл.ресурс: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=275015

Дополнительная:

1. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии. - М: Институт психологии РАН, 2015.-712с. Эл.ресурс: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=430628

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. <http://www.spbpo.ru> - Санкт-Петербургское психологическое общество
2. <http://russia.ecpp.org> - Европейская Конфедерация Психоаналитической Психотерапии - России
3. <http://biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека Online».
4. www.iprbookshop.ru - Электронная библиотечная система «IPR BOOKS»

9. Лицензионное программное обеспечение

- MS Windows 7 Профессиональная
- MS Windows 10 Pro
- Moodle 3.8.2.

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

В зависимости от вида проводимых учебных занятий и форм осуществления образовательной деятельности по соответствующей образовательной программе используется следующее материально-техническое обеспечение дисциплины:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа (укомплектованные специализированной мебелью и оборудованные техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории, а также имеющие наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин);
- учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа (с типовым оборудованием, обеспечивающим применение современных информационных технологий, и наглядными пособиями);
- компьютерные классы с демонстрационно-обучающими и обучающе-контролирующими возможностями, доступом к базам данных и Интернет;
- учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций;
- учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации;

- помещения для самостоятельной работы обучающихся (оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации);
- библиотека (имеющая читальные залы и рабочие места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и Интернет).

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья форма проведения занятий по дисциплине устанавливается образовательной организацией с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья. При определении формы проведения занятий с обучающимся-инвалидом образовательная организация должна учитывать рекомендации, данные по результатам медико-социальной экспертизы, содержащиеся в индивидуальной программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда. При необходимости для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья создаются специальные рабочие места с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности. При необходимости обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.