

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Золотухина Елена Владимировна

Должность: Ректор

Дата подписания: 13.07.2022 17:58:22

Уникальный программный ключ:

ed74cad8f1c19aa426b59e780a391b3e6ee2e1026402f1b3f388bce49d1d570e

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Московский региональный социально-экономический институт»

Программа одобрена

Ученым советом МРСЭИ

Протокол №10 от 30 июня 2022 г.

Утверждаю

Ректор

Золотухина Е.Н

«30» июня 2022 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.О.42 Организационная психология**

**Направление подготовки
37.03.01 Психология**

Профиль Практическая психология

Квалификация (степень) выпускника бакалавр
Форма обучения – очная, очно-заочная

Видное 2022

Рабочая программа дисциплины (модуля) **«Организационная психология»** разработана на основании:

– федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 839 от 29.07.2020,

– учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования Практическая психология по направлению подготовки 37.03.01 Психология;

– профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. № 514н;

– профессионального стандарта «Психолог в социальной сфере», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 г № 682н.

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана:

Емельянова И.Е., к.п.н., доцент, доцент кафедры педагогики и психологии

Рецензенты:

Филиппов С.П., к.п.н., доцент кафедры психологии образования Института педагогики и психологии ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет»

Рабочая программа дисциплины (модуля) обсуждена и утверждена на заседании кафедры педагогики и психологии

Протокол № 10 от «30» июня 2022 года

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины (модуля).....	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП.....	4
3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы (разделяется по формам обучения)	5
5. Содержание дисциплины (модуля).....	6
6. Самостоятельная работа студентов (СРС)	9
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)	10
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)	12
9. Образовательные технологии	13
10. Оценочные средства (ОС).....	14
11. Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями.....	37
12. Лист регистрации изменений	39

1. Цели и задачи дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины «Организационная психология» (далее – дисциплина) – формирование целостного представления об организационной психологии и ее роли в деятельности учреждений.

Задачами дисциплины являются:

- обеспечить ориентировку студентов в специфических психологических особенностях организационной деятельности;
- сформировать системы научных понятий и научно упорядоченных представлений обо всех существенных аспектах функционирования организаций;
- рассмотреть динамику научных представлений об организационной психологии;
- провести психологический анализ основных компонентов организационной психологии и их динамики в онтогенезе;
- раскрыть значение организационного климата, его параметры и специфику в функционировании организации;
- показать роль различных типов мотивов в повышении эффективности трудовой деятельности;
- оценить эффективность различных прикладных моделей управления организацией;
- овладеть основами психологического исследования состояния, динамики и функционирования организации, опираясь на базовую фундаментальную подготовку студента и систему его практических знаний.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина относится к дисциплинам обязательной части блока Б1. Дисциплины (модули) учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования Практическая психология по направлению подготовки 37.03.01 Психология.

Для изучения «Организационная психология» студенты используют знания, умения и компетенции, полученные в ходе изучения таких дисциплин, как «Введение в профессию», «Лидерство и управление командой», «Деловые коммуникации», является базой для изучения дисциплины «Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся».

Дисциплина изучается в 8 семестре (очная форма обучения) и в 9 семестре (очно-заочная форма обучения).

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

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Категория компетенций	Код и формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Код и наименование результата обучения
Администрирование (организация и управление)	ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ОПК-8.И-1. Ориентируется в системе работы психолога в организациях разного типа	ОПК-8.И-1.3-1 Знает: классические и современные теории организаций; основные направления работы психолога-практика в организациях; принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы. и способы управления

			социальным взаимодействием ОПК-8.И-1.У-1 Умеет: применять методы работы организационного психолога, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры
		ОПК-8.И-2. Управляет своим рабочим временем и ресурсами для достижения поставленных целей	ОПК-8.И-2.3-1 Знает: основы анализа и планирования профессиональной деятельности ОПК-8.И-2.У-1 Умеет управлять своим рабочим временем и ресурсами для достижения поставленных целей

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен:

знать:

-специфику организационной психологии как отрасли научного знания и ее. Задачи на современном этапе развития нашего общества;

-основные психологические концепции, обычно используемые на практике с целью решения задач оптимизации функционирования организаций;

-возможности психологической науки при разработке рекомендаций с целью совершенствования жизнедеятельности современных отечественных организаций;

уметь:

-использовать теоретический аппарат организационной психологии как науки для выявления различных практических проблем жизнедеятельности конкретной организации;

-находить связи между особенностями жизнедеятельности организации и поведением ее членов;

-давать обоснованное заключение об особенностях той или иной ситуации, сложившейся в организации;

владеть:

-навыками профессионального анализа и разработки возможных рекомендаций с целью совершенствования различных сторон деятельности организации.

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы (разделяется по формам обучения)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 часов). По дисциплине предусмотрен *зачет*.

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		8			
Аудиторные занятия (контактная работа)	88	88			
В том числе:	-	-	-	-	-
Лекции (Л)	40	40			
Практические занятия (ПЗ)	48	48			
Семинары (С)					
Лабораторные работы (ЛР)					

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры			
			8			
Самостоятельная работа (всего)*		20	20			
Вид промежуточной аттестации <i>экзамен</i>						
Общая трудоемкость:	часы	144	144			
	зачетные единицы	4	4			

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры			
			9			
Аудиторные занятия (контактная работа)		72	72			
В том числе:		-	-	-	-	-
Лекции (Л)		36	36			
Практические занятия (ПЗ)		36	36			
Семинары (С)						
Лабораторные работы (ЛР)						
Самостоятельная работа (всего)*		36	36			
Вид промежуточной аттестации <i>экзамен</i>						
Общая трудоемкость:	часы	144	144			
	зачетные единицы	4	4			

* для обучающихся по индивидуальному учебному плану количество часов контактной и самостоятельной работы устанавливается индивидуальным учебным планом¹.

Дисциплина реализуется посредством проведения учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся). В соответствии с рабочей программой и тематическим планом изучение дисциплины проходит в форме контактной работы обучающихся с преподавателем и самостоятельной работы обучающихся. При реализации дисциплины предусмотрена аудиторная контактная работа и внеаудиторная контактная работа посредством электронной информационно-образовательной среды. Учебный процесс в аудитории осуществляется в форме лекций и практических занятий. В лекциях раскрываются основные темы изучаемого курса, которые входят в рабочую программу. На практических занятиях более подробно изучается программный материал в плоскости отработки практических умений и навыков и усвоения тем. Внеаудиторная контактная работа включает в себя проведение текущего контроля успеваемости в электронной информационно-образовательной среде.

5. Содержание дисциплины (модуля)

Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах) *Очная форма обучения*

Раздел (тема)	Виды учебной работы, академических часов
---------------	--

для обучающихся по индивидуальному учебному плану – учебному плану, обеспечивающему освоение соответствующей образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося (в том числе при ускоренном обучении, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, для лиц, зачисленных для продолжения обучения в соответствии с частью 5 статьи 5 Федерального закона от 05.05.2014 №84-ФЗ «Об особенностях правового регулирования отношений в сфере образования в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов – Республики Крым и города федерального значения Севастополя и о внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).

	Всего	Самостоятельная работа	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
			Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Практические занятия
Раздел 1. Теоретико-методологический базис организационной психологии	26	4	22	10	-	12
Раздел 2. Организация как объект организационной психологии	28	6	22	10	-	12
Раздел 3. Человек и организация	28	6	22	10	-	12
Раздел 4. Коммуникации в организации	26	4	22	10		12
Контроль, промежуточная аттестация	36					
Общий объем, часов	144	20	88	40	-	48
Форма промежуточной аттестации	Экзамен					

Очно-заочная форма обучения

Раздел (тема)	Виды учебной работы, академических часов					
	Всего	Самостоятельная работа	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
			Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Практические занятия
Раздел 1. Теоретико-методологический базис организационной психологии	24	8	16	8	-	8
Раздел 2. Организация как объект организационной психологии	26	10	16	8	-	8
Раздел 3. Человек и организация	30	10	20	10	-	10
Раздел 4. Коммуникации в организации	28	8	20	10		10
Контроль, промежуточная аттестация	36					
Общий объем, часов	144	36	72	36	-	36
Форма промежуточной аттестации	Экзамен					

Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Наименование разделов (тем) дисциплины	Содержание раздела (тем)
Раздел 1. Теоретико-методологический базис организационной	Понятие, предмет и задачи организационной психологии. История возникновения и развития зарубежной и отечественной организационной психологии. Теоретические основы организационной психологии. Области применения организационной психологии. Системный подход в организационной психологии. Подход к анализу

психологии	организаций А.И. Пригожина. Методология историко-эволюционного подхода. Методологические предпосылки разработки проектов. Управление деятельностью организацией и ее результативность.
Раздел 2. Организация как объект организационной психологии	<p>Понятие и содержание организационной структуры. Основные характеристики организации. Разделение труда. Департаментализация. Управленческая субординация и диапазон контроля. Централизация и децентрализация. Формализация. Сложность. Понятие об организационном развитии. Организационные изменения в условиях глобализации. Типология и цикличность развития организационных структур. Основания организационных изменений. Модели развития организации. Сопротивление организационным изменениям: источники, психологическая защита личности, преодоление сопротивления. Управление по целям и организационное развитие. Приемы проектирования организационных структур. Социально-психологический тренинг как один из компонентов организационного развития. Организационное развитие и обучающаяся организация. Персональное развитие в организации. Организационный климат: понятие социально-психологического климата, влияние факторов, характерные черты, методы его исследования. Внутригрупповые конфликты: причины и следствия. Организационная культура: определение понятия, элементы, функции, классификации, условия ее усиления, формирования и изменения. Культура и эффективность организации.</p>
Раздел 3. Человек и организация	<p>Социальные позиции и роли личности. Регламентация организационной роли. Интернализация организационной роли. Соответствие индивидуально-психологических особенностей личности и ее организационной роли. Взаимовлияние личности и социальной роли. Ролевая перегрузка и ролевая недогрузка. Ролевые конфликты. Профессиональная деформация личности. Уровень притязаний личности в организации и фрустрации. Эволюция теорий поведения человека в организации: «рационально-экономический» человек, «социальный» человек, «самоактуализирующийся» человек. «сложный» человек. От «организационного» человека к индивидуализированной корпорации. Лидерство и руководство в организации. Функции, структура деятельности руководителя. Психологические аспекты принятия управленческого решения. Теории лидерства в социальной психологии. Гендер и лидерство. Влияние и власть руководителя. Профессионализм руководителя и его формирование. Профессиональный отбор: краткий исторический экскурс. Психологическое изучение профессий. Начало процедуры профессионального отбора. Психодиагностика в целях профессионального отбора: содержание психодиагностической процедуры, виды психодиагностических методик, проблемы использования тестов при отборе кадров и пути их решения, оценочное интервью, оценочный центр. Удовлетворенность работой и организационное поведение. Адаптация и обучение в организации. Мотивация трудовой деятельности: понятие и потребностях, мотивах и стимулах. Содержательные теории мотивации: теория потребностей А. Маслоу, теория мотивации К. Алдерфера, мотивационно-гигиеническая теория Ф. Херцберга, теория трех потребностей Д. Мак-Клелланда. Процессуальные теории: теория ожидания В. Врума, теория постановки целей, теория справедливости. Мотивация и результативность</p>

	<p>деятельности.</p> <p>Профессиональная карьера в организации: определение понятия, психологические подходы к изучению, планирование, разновидности. Этапы и развитие профессиональной карьеры. Социально-психологические факторы выбора и реализации карьеры.</p> <p>Трудовые группы в организации: основные характеристики. Первичная трудовая группа: определение понятия, структура и ее совершенствование, стадии формирования, факторы, неформальная организация, ее сплоченность и продуктивность. Психологическая совместимость членов группы. Социальная фасилитация и социальное иждивенчество. Команды в организации: формирование, развитие и функционирование. Принятие решений в группе: типы, достоинства и недостатки, значение использования компьютеров.</p>
Раздел 4. Коммуникации в организации	<p>Понятие о коммуникации и ее основные характеристики. Основные элементы коммуникационного процесса. Направление потоков информации в организации: нисходящие, восходящие и горизонтальные коммуникации. Формальные и неформальные каналы коммуникаций. Вербальная и невербальная коммуникация: сходство и различие. Устная и письменная коммуникация. Стили коммуникации. Активное слушание. Характеристики невербальной коммуникации: функции, формы. Коммуникационные барьеры и их преодоление. Новые информационные технологии и коммуникации в организации. Коммуникативные сети, их функции.</p>

6. Самостоятельная работа студентов (СРС)

6.1 Виды самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Тема/ Раздел	Индекс индикатора формируемой компетенции	Виды самостоятельной работы обучающихся	Количество часов	
			ОФО	ОЗФО
Раздел 1. Теоретико-методологический базис организационной психологии	ОПК-8.И-1. ОПК-8.И-2.	Подготовка к лекционным и практическим занятиям по вопросам устного опроса Подготовка доклада Подготовка к тестированию	4	8
Раздел 2. Организация как объект организационной психологии	ОПК-8.И-1. ОПК-8.И-2.	Подготовка к лекционным и практическим занятиям по вопросам устного опроса Подготовка доклада Подготовка к тестированию	6	10
Раздел 3. Человек и организация	ОПК-8.И-1. ОПК-8.И-2.	Подготовка к лекционным и практическим занятиям по вопросам устного опроса Подготовка доклада Выполнение практических заданий	6	10
Раздел 4. Коммуникации в организации	ОПК-8.И-1. ОПК-8.И-2.	Подготовка к лекционным и практическим занятиям по вопросам устного опроса Подготовка доклада Выполнение практических заданий	4	8

6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых знаний, умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов деятельности обучающегося.

Цели самостоятельной работы:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную и справочную документацию, специальную литературу;
- развитие познавательных способностей, активности студентов, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений и академических навыков.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, уровня сложности, конкретной тематики.

Технология организации самостоятельной работы студентов включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель может проводить инструктаж по выполнению задания. В инструктаж включается:

- цель и содержание задания;
- сроки выполнения;
- ориентировочный объем работы;
- основные требования к результатам работы и критерии оценки;
- возможные типичные ошибки при выполнении.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Студенты должны подходить к самостоятельной работе как к наиважнейшему средству закрепления и развития теоретических знаний, выработке единства взглядов на отдельные вопросы курса, приобретения определенных навыков и использования профессиональной литературы.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся должны быть оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

При самостоятельной проработке курса обучающиеся должны:

- просматривать основные определения и факты;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную литературу, составлять тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнять задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнять домашние задания по указанию преподавателя.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) основная литература

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, 2021. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — Текст : электронный

// Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468669> (дата обращения: 07.01.2022).

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 // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/425235>(дата обращения: 07.01.2022).

б) дополнительная литература

Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07617-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490735> (дата обращения: 07.01.2022).

Душкина, М. Р. Психология влияния в деловом общении и социальных коммуникациях : учебник для вузов / М. Р. Душкина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 228 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12475-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496320>(дата обращения: 07.01.2022).

Емельянов, С. М. Управление конфликтами в организации : учебник и практикум для вузов / С. М. Емельянов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 219 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07226-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492357> (дата обращения: 08.01.2022).

Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490227>(дата обращения: 07.01.2022).

Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489213> (дата обращения: 07.01.2022).

Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология : учебное пособие для вузов / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 246 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07752-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492189>(дата обращения: 07.01.2022).

Сосновский, Б. А. Психология руководителя: потребностно-смысловые аспекты : учебник для вузов / Б. А. Сосновский, Е. А. Лебедева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 185 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14254-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/477454> (дата обращения: 07.01.2022).

Спивак, В. А. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488722> (дата обращения: 07.01.2022).

в) программное обеспечение

В процессе изучения дисциплины используются офисный пакет Microsoft Office (Microsoft Office Word, Microsoft Office Excel, Microsoft Office PowerPoint) программа для просмотра и чтения файлов PDF Adobe Acrobat Reader, программа для воспроизведения флэш-анимации в браузерах Adobe Flash Player, браузеры Google Chrome, Opera, Антивирус Касперского и DrWeb, программа компьютерного тестирования знаний MyTestXPro, программа для создания электронного учебника SunRavBook Office SunRav TestOfficePro.

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

- Образовательная платформа Юрайт urait.ru

- Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" – <http://window.edu.ru/>
- Открытый образовательный видеопортал UniverTV.ru. <http://univertv.ru/video>
- Научный журнал «Вопросы психологии» с основополагающими статьями, доступно содержание номеров с 1993 по 2002 гг. и публикации журнала за 1995-1999 гг.; имеется тематическая подборка статей - <http://www.voppsy.ru>
- Психологическая библиотека. Библиотека психологической литературы, новости психологии, тесты, календарь событий и знаменательных дат, связанных с психологией, а также словарь персоналий «Кто есть, кто в психологии» - <http://www.psychology.ru/library/>
- Classics in the History of Psychology. Полнотекстовая коллекция исторически значимых произведений по психологии и смежным дисциплинам- <http://psychclassics.yorku.ca/>
- Флогистон. Материал подготовлен студентами и аспирантами психологического факультета МГУ. Представлена самая разная литература по психологии - от авторских статей до канонических текстов. - <http://flogiston.ru/library>
- Библиотека My Word.ru. Психологическая библиотека. Содержит большую коллекцию книг по различным отраслям психологии и психотерапии: учебники, монографии, методические материалы. - <http://psylib.myword.ru/>
- SYLIB: Психологическая библиотека "Самопознание и саморазвитие". Полные тексты публикаций по психологии, философии, религии, культурологии. Подборка ссылок на ресурсы Интернета, связанные с психологией и смежными областями знания.- <http://www.psylib.org.ua/books/index.htm>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Институт располагает помещениями, которые представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде Института.

Институт обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства.

При использовании в образовательном процессе печатных изданий библиотечный фонд укомплектован печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляра каждого из изданий, указанных в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик, на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину (модуль), проходящих соответствующую практику.

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ), в том числе в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) и подлежит обновлению (при необходимости).

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Кабинет психологии и методики преподавания психологии (для проведения лекций и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации)

26 учебных мест, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, ноутбук, экран, учебная доска, наглядные учебные пособия по дисциплине, плакаты, дидактические средства обучения

Office Professional Plus 2016 Russian OLP NL AcademicEdition (MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access), основание Акт предоставления прав № Tr035773 от 22 июля 2016 года, АО «СофтЛайн Трейд»

Программа компьютерного тестирования знаний MyTestXPro – акт предоставления прав № IT168538 от 01.10.2013

Google Chrome – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

Opera – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

AdobeAcrobatReader DC – Программа просмотра файлов в формате PDF Свободное ПО // бессрочно

7-ZIP – архиватор. Свободное ПО // бессрочно

Читальный зал

(для проведения самостоятельной работы студентов)

30 учебных мест,

5 ноутбуков с выходом в интернет

Office Professional Plus 2016 Russian OLP NL AcademicEdition (MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access), основание Акт предоставления прав № Tr035773 от 22 июля 2016 года, АО «СофтЛайн Трейд»

Программа компьютерного тестирования знаний MyTestXPro – акт предоставления прав № IT168538 от 01.10.2013

Google Chrome – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

Opera – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

AdobeAcrobatReader DC – Программа просмотра файлов в формате PDF Свободное ПО // бессрочно

7-ZIP – архиватор. Свободное ПО // бессрочно

Кабинет информатики

(для проведения самостоятельной работы студентов)

16 учебных мест, рабочее место преподавателя, 14 персональных компьютеров с выходом в интернет, магнитно-маркерная доска, мультимедийный проектор, ноутбук, принтер, экран, наглядные учебные пособия по дисциплине, плакаты, дидактические средства обучения

Windows Professional 7 Russian Upgrade Academic OPEN, основание: Microsoft Open License Лицензия № 49155852, авторизационный номер лицензианта 69123958ZZE1310

Windows Professional 8.1 Russian Upgrade OLP NL AcademicEdition, Акт предоставления прав № Tr017554 от 30.03.2015, АО "СофтЛайн Трейд"

Windows Remote Desktop Services CAL 2012 Russian OLP NL AcademicEdition User CAL, основание Акт предоставления прав № Tr017554 от 30.03.2015, АО "СофтЛайн Трейд"

Office Professional Plus 2013 Russian OLP NL AcademicEdition (MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access), основание Акт предоставления прав № Tr017554 от 30.03.2015, АО "СофтЛайн Трейд"

Программа компьютерного тестирования знаний MyTestXPro – акт предоставления прав № IT168538 от 01.10.2013.

Google Chrome – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

Opera – Интернет-браузер. Свободное ПО // бессрочно

AdobeAcrobatReader DC – Программа просмотра файлов в формате PDF Свободное ПО // бессрочно

7-ZIP – архиватор. Свободное ПО // бессрочно

9. Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий.

Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебного плана.

На первой лекции лектор обязан предупредить студентов, применительно к какому базовому учебнику (учебникам, учебным пособиям) будет прочитан курс.

Лекционный курс должен давать наибольший объем информации и обеспечивать более глубокое понимание учебных вопросов при значительно меньшей затрате времени, чем это требуется большинству студентов на самостоятельное изучение материала.

Семинарские (практические занятия) представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения семинаров и практических занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях. В обязанности преподавателя входят: оказание методической помощи и консультирование студентов по соответствующим темам курса.

Активность на практических занятиях оценивается по следующим критериям:

- ответы на вопросы, предлагаемые преподавателем;
- участие в дискуссиях;
- выполнение проектных и иных заданий;
- ассистирование преподавателю в проведении занятий.

Доклады и оппонирование докладов проверяют степень владения теоретическим материалом, а также корректность и строгость рассуждений.

Оценивание практических заданий входит в накопленную оценку.

В смешанном обучении с применением ДОТ студенты могут участвовать в синхронных занятиях семинарского типа в формате вебинаров и/или видеоконференций.

В смешанном обучении с применением ДОТ студенты могут осваивать лекционный материал в асинхронном режиме, готовить вопросы к синхронным семинарским (практическим) занятиям.

Для асинхронных занятий применяется следующая методика:

- повторение и закрепление предыдущей темы (раздела);
- изучение базовой и дополнительной рекомендуемой литературы, просмотр (прослушивание) медиаматериалов к новой теме (разделу);
- тезисное конспектирование ключевых положений, терминологии, алгоритмов;
- самостоятельная проверка освоения материала через интерактивный фонд оценочных средств (тесты);
- выполнение рекомендуемых заданий;
- фиксация возникающих вопросов и затруднений.

10. Оценочные средства (ОС)

10.1 Описание используемых образовательных технологий и оценки уровней результатов обучения

Индикатор	Образовательный результат	Способ измерения
ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры		
ОПК-8.И-1. Ориентируется в системе работы психолога в организациях разного типа	ОПК-8.И-1.3-1 Знает: классические и современные теории организаций; основные направления работы психолога-практика в организациях; принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы.	Устный опрос Доклад с презентацией Тестирование

	и способы управления социальным взаимодействием	
	ОПК-8.И-1.У-1 Умеет: применять методы работы организационного психолога, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Устный опрос Выполнение практических заданий
ОПК-8.И-2. Управляет своим рабочим временем и ресурсами для достижения поставленных целей	ОПК-8.И-2.3-1 Знает: основы анализа и планирования профессиональной деятельности	Устный опрос Доклад с презентацией Тестирование
	ОПК-8.И-2.У-1 Умеет управлять своим рабочим временем и ресурсами для достижения поставленных целей	Устный опрос Выполнение практических заданий

10.2 Критерии и шкалы интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

Критерии Оценка	Шкала уровня сформированности компетенции			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имеют место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имеют место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные и дополнительные задачи без ошибок и погрешностей. Выполнены все задания в полном объеме без недочетов.
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имеют место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные и дополнительные задачи без ошибок и погрешностей. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в полной мере не сформирована.	Сформированность компетенции соответствует	Сформированность компетенции в целом	Сформированность компетенции полностью

	Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучения.	минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству профессиональных задач.	соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных профессиональных задач.	соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных профессиональных задач.
Уровень сформированности компетенций	Низкий	Минимально допустимый (пороговый)	Средний	Высокий

10.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации в форме зачета.

Код и содержание компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Этапы формирования компетенций
ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ОПК-8.И-1. Ориентируется в системе работы психолога в организациях разного типа	ОПК-8.И-1.3-1 Знает: классические и современные теории организаций; основные направления работы психолога-практика в организациях; принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы. и способы управления социальным взаимодействием	Этап формирования знаний
		ОПК-8.И-1.У-1 Умеет: применять методы работы организационного психолога, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Этап формирования умений
	ОПК-8.И-2. Управляет своим рабочим временем и ресурсами для достижения поставленных целей	ОПК-8.И-2.3-1 Знает: основы анализа и планирования профессиональной деятельности	Этап формирования знаний
		ОПК-8.И-2.У-1 Умеет управлять своим рабочим временем и ресурсами для достижения поставленных целей	Этап формирования умений

Экзамен

а) Требования к оценочному средству:

Экзамен – форма оценки сформированности общих и профессиональных компетенций или их совокупности по итогам изучения дисциплины (модуля) / практике или ее части. Результаты сдачи экзаменов оцениваются отметкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Форма проведения экзамена устанавливается преподавателем по дисциплине.

Все основные вопросы распределяются по экзаменационным билетам. Перечень вопросов, количество вопросов в билете и их распределение по билетам утверждаются на заседании кафедры. Билеты должны быть подписаны экзаменатором и заведующим кафедрой. Каждому студенту независимо от того, который раз сдается экзамен, должна быть предоставлена возможность случайным образом получить один из экзаменационных билетов.

Структура и содержание дополнительных экзаменационных заданий определяется преподавателем, ответственным за чтение курса. Экзаменационные задания могут быть подготовлены в форме открытых вопросов, тестов и практических заданий.

При устной форме экзамена экзаменатору предоставляется право задавать студенту по программе курса дополнительные вопросы в рамках отведенного для ответа на экзамене временного норматива. При этом каждый студент в процессе занятий и консультаций должен быть ознакомлен с программой курса, содержанием минимальных требований, которым необходимо удовлетворять для получения положительной оценки по курсу, и критериями дифференциации оценки.

Перечень вопросов к экзамену

1. Организационная психология: понятие, предмет, задачи
2. История развития отечественной организационной психологии
3. История развития зарубежной организационной психологии
4. Организация как объект организационной психологии
5. Системный подход к изучению организаций
6. Подход к анализу организаций А.И. Пригожина
7. Историко-эволюционный подход в организационной психологии
8. Области применения организационной психологии
9. Основные типы организационных структур
10. Модели развития организации
11. Соппротивление организационным изменениям
12. Мотивация сотрудников организации
13. Организационно-трудовые конфликты
14. Профессиональный подбор, отбор в организации
15. Эволюция теорий поведения человека в организации
16. Обучение и развитие персонала предприятия
17. Профессиональная карьера в организации
18. Лидерство и руководство в организации
19. Организационная культура
20. Основные функции руководителя
21. Управленческая субординация и диапазон контроля
22. Организационные решения. Принятие решений
23. Жизненный цикл предприятия
24. Трудовые группы в организации
25. Команды в организации
26. Основные элементы коммуникационного процесса
27. Каналы коммуникации в организации. Вертикальные (восходящие и нисходящие) и горизонтальные коммуникации.
28. Формальные и неформальные коммуникации
29. Коммуникативные сети, их функции.
30. Коммуникационные барьеры и их преодоление

- б) Критерии оценивания:
- правильность ответа на вопрос;
 - полнота ответа;
 - степень понимания содержания предмета;
 - логика и аргументированность изложения материала;
 - логика и аргументированность изложения;
 - приведение примеров, демонстрирующих умение и владение полученными знаниями по темам дисциплины в раскрытии поставленных вопросов;
 - культура ответа.

в) Описание шкалы оценивания:

Оценка «отлично» ставится студенту, если он не только точно и грамотно сформулировал ответ на вопросы билета, но и продемонстрировал сформированность соответствующих компетенций, продемонстрировал способность приводить примеры, аргументировать выводы, формулируемые при ответе. Кроме того, студент должен правильно ответить на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «хорошо» ставится студенту, который в целом вполне правильно сформулировал ответ на вопрос, но не смог проиллюстрировать свой ответ примерами, провести параллели с современным состоянием данного вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, если он не совсем точно дает определения и не может ответить точно на дополнительные вопросы преподавателя.

В противном случае студент получает оценку «неудовлетворительно».

Тематика курсовых работ

Курсовая работа по дисциплине не предусмотрена учебным планом.

10.4 Оценочные средства для оценки текущей успеваемости студентов

Характеристика ОС для обеспечения текущего контроля по дисциплине

Тема/ Раздел	Индекс индикатора формируемой компетенции	ОС	Содержание задания
Раздел 1. Теоретико-методологический базис организационной психологии	ОПК-8.И-1. ОПК-8.И-2.	Устный опрос Доклад Тест Практические задания	Вопросы устного опроса Подготовка доклада Тестирование Выполнение практических заданий
Раздел 2. Организация как объект организационной психологии	ОПК-8.И-1. ОПК-8.И-2.	Устный опрос Доклад Тест Практические задания	Вопросы устного опроса Подготовка доклада Тестирование Выполнение практических заданий
Раздел 3. Человек и организация	ОПК-8.И-1. ОПК-8.И-2.	Устный опрос Доклад Тест Практические задания	Вопросы устного опроса Подготовка доклада Тестирование Выполнение практических заданий
Раздел 4. Коммуникации в организации	ОПК-8.И-1. ОПК-8.И-2.	Устный опрос Доклад Тест Практические задания	Вопросы устного опроса Подготовка доклада Тестирование Выполнение практических заданий

Устный опрос

а) Требование к оценочному средству:

Устный опрос призван сформировать знания по дисциплине. Подготовка к устному опросу осуществляется в ходе самостоятельной работы и включает в себя изучение материала по вопросам предстоящего опроса. Помимо основного материала студент должен изучить рекомендованную литературу и информацию по теме, в том числе с использованием Интернет-ресурсов. Опрос предполагает устный ответ на основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя или группы. Ответ должен представлять собой развёрнутое, связанное, логически выстроенное сообщение.

Перечень вопросов к устному опросу

Теоретический блок вопросов к разделу 1:

Каково место и значение организационной психологии?

Определите предмет и задачи организационной психологии.

Опишите кратко связь организационной психологии с другими отраслями психологической науки.

Какие направления в организационной психологии вы знаете?

Перечислите основные этапы развития зарубежной организационной психологии.

В чем состоит суть основных концептуальных подходов в зарубежной организационной психологии?

Опишите предпосылки развития отечественной организационной психологии.

Дайте характеристику основных теорий организации.

Назовите основные области применения организационной психологии.

Опишите сферы деятельности психолога в организации.

Назовите особенности синергетического подхода в психологии организаций.

Какие проблемы проектирования организации вам известны? Дайте их краткую характеристику.

Опишите проектирование организаций по В. М. Цлафу.

Перечислите основные принципы проектирования организаций.

Теоретический блок вопросов к разделу 2:

Как можно определить сущность организационной структуры?

Каковы основные характеристики организации?

Какие ключевые требования предъявляются к постановке целей организации?

В чем сущностное отличие разных типов организационных структур?

Какие циклы развития организации выделяются разными авторами?

В чем суть основных моделей организационного развития?

Раскройте содержание основных принципов и методов проектирования организации.

Опишите параметры, по которым можно определить особенности организационного климата.

Опишите ключевые элементы организационной культуры.

Раскройте сходство и различие понятий «организационный климат» и «организационная культура».

Теоретический блок вопросов к разделу 3:

Охарактеризуйте основные свойства направленности личности.

В чем специфика основных форм направленности личности?

В чем разница потребностей А. Маслоу и Д. Мак-Клелландом?

Приведите примеры различных типов личностной направленности.

Каковы индивидуальные отличия в направленности личности?

Дайте характеристику воли как процесса регулирования поведения работника.

Охарактеризуйте препятствия, которые преодолевает человек, регулируя свои действия, поступки.

Какие волевые свойства характеризуют личность руководителя?

Какие способности называют актуальными, а какие — потенциальными?

Как измерить способности?

Каково соотношение понятий «карьера» и «профессия»?

Какова общественно-историческая природа трактовки термина «карьера»?

Какие направления изучения карьеры в зарубежной психологии вы можете назвать?

Перечислите основные положения теории профессионального развития Д. Сьюпера.

Охарактеризуйте типологическую теорию Дж. Холланда.

Каковы направления изучения карьеры в отечественной психологии?

Перечислите различные классификации карьер.

Опишите ваше представление об успешности карьеры

Какие этапы профессиональной карьеры с точки зрения различных подходов вы можете назвать?

Какими могут быть кризисы в профессиональном развитии?

Как осуществляется диагностика личностных особенностей в целях карьерного консультирования?

Опишите роль карьерного планирования: личный и организационный аспекты.

Как происходит выбор карьеры с точки зрения различных подходов?

Опишите сходства и различия выбора профессии и выбора карьеры.

Назовите типы мужских и женских профессиональных карьер и дайте их краткие характеристики.

Охарактеризуйте гендерные различия в профессиональных карьерах.

Как происходит сочетание ролей в карьере, каковы следствия этого сочетания?

Дайте характеристику высших профессиональных достижений с точки зрения различных подходов.

Дайте определение понятия «организационное поведение».

Каковы структура, функции и элементы организационной культуры?

Какие существуют типы организационных культур?

Какие модели организационного поведения вам известны?

Назовите национальные особенности организационных культур и их учет в формировании организационного поведения.

Дайте определение понятию «адаптация персонала».

Каковы цели и задачи адаптации сотрудников?

Каковы виды адаптации персонала?

Каковы формы адаптации в организации?

Как следует осуществлять контроль процесса адаптации?

Какие проблемы социально-психологической адаптации различных категорий работников существуют?

Назовите основные подходы к обучению сотрудников.

Каковы виды и формы обучения сотрудников?

Какова ролевая дифференциация лидерства Р. Бейлза?

Дайте определение типологии лидерства.

Каковы диагностические подходы в изучении лидерства?

Каким образом происходит формирование индивидуального стиля руководства?

Какова коммуникативная структура группы?

Назовите отличительные особенности совместной деятельности.

Охарактеризуйте основные этапы онтогенеза совместной деятельности.

Какой стиль руководства группой — авторитарный или демократический, по вашему мнению, более распространенный и почему?

Можно ли отдельные черты одного стиля совместить с чертами другого и создать комбинированный, возможно, более эффективный третий стиль?

Какой из стилей, авторитарный (директивный) или демократический, если придерживаться их последовательно и строго, более эффективен и почему?

Какая из типологий лидерства кажется вам более современной и практико-ориентированной?

Теоретический блок вопросов к разделу 4:

Каковы функции коммуникаций в организации?

Что необходимо для осуществления любого коммуникационного акта?
Каковы основные элементы коммуникационного процесса?
В чем заключается специфика вертикальных и горизонтальных каналов коммуникации?
Почему горизонтальные потоки информации обычно интенсивнее вертикальных?
Что входит в содержание понятия «социально-производственная информация»?
Какие коммуникационные барьеры могут препятствовать успешной деятельности организации? Как их можно преодолевать?
Перечислите цели, реализации которых служат формальные и неформальные коммуникации.
В чем состоят сходства и различия вербальной и невербальной коммуникаций?
Какие стили коммуникации выделяют исследователи?
В чем заключается содержание понятия «активное слушание»?
Каковы основные характеристики невербальной коммуникации?
Как именно влияют информационные технологии на организационные коммуникации?
В чем заключаются особенности перцептивных процессов в коммуникации?
Какой из коммуникативных стилей в наибольшей степени характерен для вас?
В чем состоят основные преимущества каждого из них?
Почему невербальная коммуникация имеет меньшее значение в организационных коммуникациях, чем вербальная?
Какие факторы влияют на эффективность коммуникаций в организации?
Почему неформальные коммуникации необходимы для успешного функционирования организации?
Какие стили слушания вы знаете? Какой из них в наибольшей степени характерен для вас?

б) Критерии оценивания:

- 1) полнота и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) языковое оформление ответа.

в) Описание шкалы оценивания:

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся:

- дает четкий, полный и правильный ответ по вопросам, заданным на дом;
- дает исчерпывающие ответы на дополнительные вопросы преподавателя и аудитории

в рамках обсуждения;

- демонстрирует высокий уровень владения материалом по теме ответа и обсуждения, превосходное умение формулировать свою позицию;
- может продемонстрировать связь теории и с практическими проблемами.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся:

- дает четкий и полный ответ, но недостаточно полные ответы на дополнительные вопросы преподавателя и аудитории в рамках обсуждения;

- демонстрирует не столь высокий уровень владения материалом по теме ответа и обсуждения, формулирует свою позицию недостаточно четко, размыто, не может в полной мере отстаивать ее в споре;

- испытывает сложности при демонстрации практических примеров;

- понимает суть используемых терминов.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся:

- дает краткий ответ, не раскрывающий основные аспекты материала по теме;
- демонстрирует низкий уровень владения материалом по теме ответа и обсуждения, не готов отвечать на дополнительные вопросы, формулирует свою позицию размыто, поверхностно, не может отстоять ее в споре;

- не может подкрепить свой ответ практическими примерами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся:

- дает слабый ответ по теме, не раскрывающий суть вопроса и основные аспекты материала по теме;

- не может ответить на дополнительные вопросы по теме или принять участие в обсуждении;
- не видит связи теории с практическими проблемами;
- не владеет терминологией.

Доклад с презентацией

а) Требования к оценочному средству:

Доклад с презентацией – подготовленное студентом самостоятельно публичное выступление по представлению учебно-практического вопроса или полученных результатов решения определенной учебно-исследовательской проблемы (в сопровождении электронной презентации).

При выполнении доклада студент должен продемонстрировать главные качества исследователя: умение провести исследование, умение преподнести (презентовать) результаты исследования слушателям при помощи презентации и умение квалифицированно ответить на вопросы.

Требования к форме представления информации в докладе.

1. В докладе следует разъяснить термины и символы при первом упоминании в тексте.
2. Иллюстрации и таблицы используются в докладе только в тех случаях, если они помогают раскрыть содержание источника.
3. При подготовке доклада следует избегать длинных, запутанных предложений, общих фраз, повторений, лишних слов и словосочетаний, затрудняющих чтение и восприятие текста.
4. Необходимо избегать штампов и канцеляризмов вроде «заострить вопрос», «вследствие наличия», «в свете», «имеет место», «фактически», «практически» и т.п.
5. Необходимо строго соблюдать единообразие терминов, обозначений, условных сокращений и символов.
6. Надо избегать частого повторения слов, употребления одинаковых словосочетаний и оборотов, двойного упоминания понятий в одной фразе.

В заключении делаются общие выводы.

Презентация – это файл с необходимыми материалами доклада, который состоит из последовательности слайдов. Студенту необходимо уметь распределять материал в пределах страницы и грамотно размещать отдельные объекты. В этом ему поможет целый набор готовых объектов (пиктограмм, геометрических фигур, текстовых окон и т.д.).

Требования к презентации

Одной из основных программ для создания презентаций является программа MS PowerPoint.

Первый слайд презентации должен содержать тему работы, фамилию, имя и отчество исполнителя, шифр учебной группы, а также фамилию, имя, отчество, должность и ученую степень преподавателя. На втором слайде целесообразно представить цель и краткое содержание презентации. Последующие слайды необходимо разбить на разделы согласно пунктам плана доклада. На заключительный слайд выносится самое основное, главное из содержания презентации.

Каждый слайд должен содержать заголовок. В заголовках должен быть отражен вывод из представленной на слайде информации. При добавлении рисунков, схем, диаграмм, снимков экрана (скриншотов) необходимо проверить текст этих элементов на наличие ошибок.

Темы докладов

1. Место организационной психологии в системе научного знания.
2. Основные направления организационной психологии.
3. Развитие организационной психологии во время Первой и Второй мировых войн.
4. Специализация организационной психологии в послевоенный период.
5. Предпосылки возникновения и развития организационной психологии в России.
6. Основные теоретические подходы к пониманию организаций.

7. Перспективы изучения организаций в психологии.
8. Специфика работы психолога в различных сферах деятельности.
9. Функции и задачи психолога в организации.
10. Этапы работы организационного психолога.
11. Принципы историко-эволюционного подхода к пониманию человека.
12. Синергетика как парадигма исследования организаций.
13. Синергетический подход к анализу развития организаций.
14. Методология совершенствования и преобразования организационной системы и отдельных ее подразделений.
15. Ключевые особенности организации
16. Организационные роли
17. Миссия, стратегии и цели организации
18. Достоинства и недостатки моделей организационной структуры
19. Концепция жизненных циклов организации
20. Организационное проектирование
21. Критерии эффективности организационной структуры
22. Теории организационного климата
23. Способы формирования организационной культуры
24. Типы организационных культур
25. Типы руководителей и их ведущие мотивы
26. Мотивационные состояния, сопровождающие деятельность
27. Проблема определения индикаторов мотивационных состояний.
28. Мотивы творческого отношения к деятельности
29. Показатели профессионализации мотивационной сферы
30. Мотивационные механизмы профессионального развития
31. Моя карьера и мои способности
32. Оптимизация условий развития способностей в организации
33. Детерминанты волевой регуляции человеческого поведения
34. Самореализация личности в карьере
35. Критерии успешности карьеры
36. Конфликт между профессиональной и другими жизненными сферами
37. Характеристика профессиональной карьеры на этапе высших достижений
38. Характеристика профессиональной карьеры на этапе спада
39. Внутренние и внешние факторы построения карьеры
40. Психологическая характеристика профессиональной карьеры руководителей
41. Теория профессионального развития Д. Сьюпера
42. Подходы к планированию карьеры
43. Личностные характеристики, влияющие на выбор и построение карьеры
44. Гендерные особенности карьер
45. Психологическое сопровождение профессиональной карьеры на разных ее этапах
46. Формирование организационной культуры на предприятии
47. Диагностика организационного поведения
48. Типы организаций и особенности поведения сотрудников
49. Методы формирования организационного поведения
50. Корпоративные стандарты как правила организационного поведения
51. Влияние стиля управления на особенности организационного поведения
52. Выявление потребностей в обучении сотрудников
53. Внутреннее обучение сотрудников
54. Корпоративные мероприятия как способ формирования организационного поведения
55. Наставничество в организации: плюсы и минусы
56. Особенности организационного поведения на производстве
57. Теории происхождения лидерства
58. Типологии лидерства

59. Факторы, усиливающие конформные реакции в группе
60. Сплоченность и эффективность деятельности группы
61. Принятие решений менеджером в зависимости от стиля руководства
62. Исследования совместной деятельности в отечественной психологии
63. Сравнительная характеристика индивидуальной и совместной деятельности
64. Коммуникативная структура группы
65. Межличностная совместимость

б) Критерии оценивания:

Основными требованиями к докладу, по которым происходит оценивания выполненной работы, являются:

- соответствие содержания доклада теме исследования, ее цели и поставленным задачам;

- актуальность и практическая значимость темы, взаимосвязь предмета исследования с проблемными вопросами науки и практики;

- анализ степени научной разработанности избранной темы исследования;

- логическая последовательность изложения материала, четкая целевая ориентация работы, ее завершенность;

- актуальность, доказательность и достоверность представленного в работе эмпирического материала, аргументированность и обоснованность выводов и предложений по исследуемой проблеме, соответствующих поставленным задачам исследования;

- самостоятельное и творческое выполнение работы, наличие у автора собственных суждений по проблемным вопросам темы;

- лаконичное и грамотное изложение материала;

- владение автором материалом при защите доклада с использованием презентации.

в) Описание шкалы оценивания:

Оценка «отлично» ставится, если:

- содержание доклада с презентацией соответствует теме исследования, ее целям и поставленным задачам;

- тема актуальная и практически значима, выражена взаимосвязь предмета исследования с проблемными вопросами науки и практики;

- проведен на высоком уровне анализ степени разработанности выбранной темы исследования;

- присутствует логическая последовательность изложения материала, четкая целевая ориентация работы, ее завершенность;

- актуальность, доказательность и достоверность представленного в работе эмпирического материала, аргументированность и обоснованность выводов и предложений по исследуемой проблеме, соответствующих поставленным задачам исследования;

- продемонстрировано самостоятельное и творческое выполнение работы, наличие у автора собственных суждений по проблемным вопросам темы;

- лаконичное и грамотное изложение материала;

- студент продемонстрировал высокий уровень владения материалом, ответил на все вопросы.

Оценка «хорошо» ставится, если:

- содержание доклада с презентацией соответствует теме исследования;

- слабо выражена взаимосвязь предмета исследования с проблемными вопросами науки и практики;

- проведен анализ учебной литературы без ссылки на научную литературу;

- нарушена логическая последовательность изложения материала;

- недостаточная эмпирическая база исследования: не проанализирована правоприменительная практика, статистические данные и т.п.

- недостаточная аргументация сделанных выводов;

- студент продемонстрировал не столь высокий уровень владения материалом, ответил не на все вопросы.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если:

- содержание доклада с презентацией не раскрывает тему исследования;
- не выражена взаимосвязь предмета исследования с проблемными вопросами науки и практики;
- не проведен анализ степени разработанности темы исследования;
- материал изложен непоследовательно и нелогично;
- отсутствует достаточная эмпирическая база;
- нет собственных выводов, не продемонстрирована самостоятельность суждений;
- студент продемонстрировал низкий уровень владения материалом.

Оценка «неудовлетворительно» ставится:

- работа не представлена либо не соответствует всем заявленным критериям, выполнена с нарушением требований, студент не владеет материалом.

Тест

а) Требование к оценочному средству:

Тест – это система контрольно-измерительных материалов специфической формы, определенного содержания, упорядоченных в рамках определенной стратегии предъявления, позволяющая качественно оценить структуру и эффективно измерить уровень знаний, умений и навыков по учебной дисциплине. Тестирование является одной из форм текущего контроля и позволяет проверить сформированный уровень знаний по дисциплине.

Тесты могут включать в себя:

- вопросы с единственным выбором;
- вопросы с множественным выбором;
- вопросы на соответствие;
- вопросы, связанные дополнением контекста и т.д.

Примерные тестовые задания

1. Понятие «организационная психология» стало активно использоваться:

- a) в 2000-х гг.
- b) в 1960-х гг.
- c) в 2010-х гг.
- d) в 1980-х гг.

2. Основоположником организационной психологии считается:

- a) Г. Мюнстерберг
- b) У. Д. Скотт
- c) Л. фон Бергаланфи
- d) П. Мучински

3. Какие из предложенных принципов относятся к японской школе организационной психологии?

- a) совершенствование профессиональных умений
- b) интересы личности важнее интересов группы
- c) пожизненный наем работников
- d) члены корпорации составляют «семью»
- e) конкуренция работников в организации
- f) группа важнее отдельной личности

4. Установите соответствие между теоретическими подходами к пониманию организаций и их положениями.

- a) взаимодействие организации с окружающей средой — это процесс взаимной адаптации человека, организации и внеорганизационной среды
- b) для эффективного функционирования организации необходимо санкционирование организационных ролей
- c) главные цели организации заключаются в обслуживании широких социальных групп
- d) главной функцией организаций является производство продуктов

1. Механистический
 2. Структурно-функциональный
 3. Бюрократический
 4. Теория открытых систем
5. Бюрократический подход в организационной психологии связан с именем:
- a) Ф. Тейлора
 - b) В. Парето
 - c) Л. фон Бергаланфи
 - d) М. Вебера
6. Установите хронологию тенденций в понимании организации.
- a) идеальная организация — «гибкая компания»
 - b) идеальная организация — «компания качества»
 - c) идеальная организация — «творческая компания»
 - d) идеальная организация — «эффективная компания»
1. 1960-е гг.
 2. 1990-е гг.
 3. 1970-е гг.
 4. 1980-е гг.
7. Соотнесите функции организационного психолога с их содержанием.
- a) обучение методам эффективной организации собственной деятельности
 - b) предоставление заключения по организационным ситуациям
 - c) изучение группы и отдельного человека как субъектов труда
 - d) проектирование методов управления персоналом
 - e) передача специальных психологических знаний
 - f) улучшение организации труда
1. Просветительская функция
 2. Экспертная функция
 3. Консультационная функция
8. Соотнесите задачи психолога в организации с направлениями работы.
- a) оценка персонала
 - b) разрешение конфликтов
 - c) повышение квалификации сотрудников
 - d) организация рабочих мест
 - e) формирование организационной культуры
 - f) составление должностных инструкций
1. Организация труда
 2. Организационное управление
 3. Работа с персоналом
9. Возникновение какого подхода связывают с именем Л. фон Бергаланфи?
- a) историко-эволюционный
 - b) структурный
 - c) системный
10. Вместо системного подхода к анализу организации А. И. Пригожин предлагает системный _____ метод.
11. Какими свойствами организации определяется ее реакция на воздействия?
- a) жесткость
 - b) иерархичность
 - c) упругость
 - d) системность
 - e) целостность
12. Исследование каких факторов производственной среды НЕ входит в анализ организаций?

- a) социально-психологические элементы труда
 - b) санитарно-гигиенические элементы
 - c) эстетические элементы
 - d) когнитивные элементы
 - e) психофизиологические, или трудовые, элементы
13. В каком случае организации необходимы опытные менеджеры, умеющие рисковать?
- a) при стабильном росте
 - b) при быстром росте
 - c) при сокращении роста
14. В какой структуре присутствуют должности и подразделения, осуществляющие поддержку принятия управленческих решений?
- a) процессная модель
 - b) дивизиональная модель
 - c) линейно-штабная модель
 - d) функциональная модель
15. Какая структура организации подразумевает минимизацию уровней в управленческой иерархии?
- a) дивизиональная модель
 - b) плоская модель
 - c) функциональная модель
 - d) матричная модель
16. В основе какой структуры находится представление об основных областях профессиональной специализации конкретной организации?
- a) линейно-штабная модель
 - b) линейная модель
 - c) процессная модель
 - d) функциональная модель
17. Какая структура базируется на принципе множественного подчинения?
- a) матричная модель
 - b) процессная модель
 - c) функциональная модель
 - d) линейная модель
18. Какая структура исходит из модели отношений «поставщик — клиент»?
- a) линейная модель
 - b) дивизиональная модель
 - c) линейно-штабная модель
 - d) процессная модель
19. Какая структура предполагает автономию для подразделений?
- a) функциональная модель
 - b) матричная модель
 - c) линейно-штабная модель
 - d) дивизиональная модель
20. В основе какой структуры лежит принцип единоначалия?
- a) линейная модель
 - b) дивизиональная модель
 - c) матричная модель
 - d) процессная модель
21. Назовите модель развития организации по ее описанию: организационное развитие проходит от индивидуальности и диффузности групп к чувству принадлежности и причастности к коллективу:
- a) модель «управленческое участие»
 - b) модель «ментальность членов организации»

- c) модель «организационная структура»
 - d) модель «стратегия и структура»
22. Назовите автора модели «теории жизненных циклов организации»:
- a) И. Адизес
 - b) Ф. Лиден
 - c) Д. Кац
 - d) Р. Кан
 - e) Дж. Кимберли
23. Какой принцип проектирования организации соблюдается в случае, когда каждый подчиненный получает задание только от одного руководителя и только перед ним отвечает?
- a) принцип распространенности контроля
 - b) принцип функциональной специализации
 - c) принцип делегирования полномочий
 - d) принцип единства распорядительства
24. Кто в отечественной практике впервые использовал понятие «психологический климат»?
- a) В. М. Шепель
 - b) Р. Х. Шакуров
 - c) А. И. Пригожин
 - d) Н. С. Мансуров
25. Какие из названных ниже явлений можно отнести к мотиваторам?
- a) собственные возможности (знания, умения, качества)
 - b) внешняя ситуация
 - c) предпочтения (интересы, склонности)
 - d) все ответы верны
 - e) нравственный контроль (наличие нравственных принципов)
 - f) собственное состояние в данный момент
 - g) условия достижения цели (затраты усилий и времени)
 - h) последствия своего действия, поступка
26. Как можно определить мотивацию в организации?
- a) направленное воздействие на поведение работников
 - b) изучение намерений людей в организации
 - c) совокупность мотивов всех работников
 - d) побуждение членов организации к действию
27. Какие показатели относят к динамической характеристике мотива?
- a) устойчивость
 - b) содержание
 - c) гибкость
 - d) скорость
 - e) сила
28. Какие из функций не имеют отношения к мотиву?
- a) стимулирующая
 - b) структурирующая
 - c) регулирующая
 - d) организующая
 - e) управляющая
 - f) побуждающая
 - g) направляющая
 - h) смыслообразующая
 - i) когнитивная
 - j) защитная
29. На взаимосвязи каких переменных строится мотивационная теория В. Врума?
- a) валентность

- b) психологический климат
 - c) профессионализм
 - d) ожидания работника
 - e) инструментальность
30. В двухфакторной модели трудовой мотивации Ф. Герцберга к гигиеническим факторам относятся:
- a) гарантии сохранения работы
 - b) обеспечение служебного роста
 - c) повышение квалификации
 - d) методы персонального поощрения
 - e) управленческая политика организации
 - f) влияние работы на личную жизнь сотрудника
 - g) заработная плата
31. Так называемые кружки качества являются элементами такого подхода к управлению производством – теории_____.
32. Люди с развитой потребностью _____, по мнению Д. Мак-Клелланда, работают усерднее и чаще добиваются успеха.
33. Работники с развитой потребностью в достижении успеха обычно так не характеризуются:
- a) умеренно рискуют (расчетливы и действуют наверняка)
 - b) могут долго и тщательно выполнять любое задание
 - c) предпочитают такие виды деятельности, которые дают возможность получения немедленной и точной обратной связи о достижении цели
 - d) полностью посвящают себя работе, пока она не будет успешно завершена
 - e) требуют вполне конкретного и ощутимого поощрения, выступающего показателем того, как оценивается их работа
 - f) стараются не выделяться из коллектива
 - g) оптимистично смотрят в будущее
 - h) любят брать ответственность на себя
34. Потребность во власти обычно сопровождается такими чертами, как:
- a) скромность
 - b) гибкость
 - c) энергичность
 - d) интеллигентность
 - e) демонстративность
 - f) конфликтность
 - g) откровенность
 - h) стремление отстаивать свою точку зрения
35. Назовите автора модели действий «Рубикон»:
- a) А. Маслоу
 - b) Д. Герберт
 - c) Х. Хекхаузен
 - d) У. Джеймс
36. Физиолог и нейропсихолог, выделявший интеллект А (потенциал, заложенный во время зачатия) и В (формируется в результате взаимодействия интеллекта А с окружающей средой):
- a) Дж. Фланаган
 - b) Л. Розенталь
 - c) Д. Хебб
 - d) Д. Геберт
37. Так называемые Хоторнские эксперименты проводил:
- a) Р. Гордон
 - b) Ф. Герцберг
 - c) Ч. Кули
 - d) Э. Мэйо

38. Ниже перечислены категории индивидуалистически-мотивированных работников. Какая из них лишняя?
- a) искатель признания
 - b) привлекающий
 - c) беспомощный
 - d) блокировщик
 - e) представитель
 - f) доминатор
39. Отметьте модели организационного поведения:
- a) бунтарь
 - b) искатель признания
 - c) оригинал
 - d) приспособленец
 - e) доминатор
40. Какая характеристика не относится к внутриорганизационным коммуникациям?
- a) всячески обыгрывают слово «вы» и преуменьшают слово «мы»
 - b) правдивы, понятны и основаны на фактах
 - c) вызывают к лучшим интересам людей и борются против атмосферы недоверия
 - d) дают информацию
 - e) должны быть ясными и точными
41. В какой стране впервые нашли применение так называемые кружки качества?
- a) Великобритания
 - b) Германия
 - c) США
 - d) Италия
 - e) Япония
42. Перечислите факторы, влияющие на протекание профессиональной адаптации.
- a) стремление к профессиональному росту
 - b) помощь и контроль со стороны руководителя и коллег
 - c) опыт, знания, умения работника
 - d) темпы включения в работу
 - e) рабочая среда
 - f) особенности производственных заданий
 - g) все ответы верны
43. Что из перечисленного не относится к этапам процесса адаптации?
- a) интеграция
 - b) построение связей
 - c) вхождение
 - d) ознакомление
44. Назовите метод самостоятельного обучения, при котором сотрудник временно перемещается на другую должность для приобретения новых навыков. _____
45. К обучению на рабочем месте относят всё перечисленное, кроме:
- a) наставничества
 - b) стажировки
 - c) ротации
 - d) инструктажа
46. Статус личности в группе определяется:
- a) правами и обязанностями
 - b) количеством нажитого капитала
 - c) дружескими связями с руководством
 - d) отношением окружающих
47. Автор выделения «делового» и «популярного» типов лидеров:

- a) Б. Д. Парыгин
 - b) Р. Бейлз
 - c) Р. Кеттелл
 - d) Дж. Морено
 - e) Л. И. Уманский
48. Назовите теорию лидерства, согласно которой лидер — тот человек, который при возникновении в группе той или иной ситуации обладает качествами, свойствами и опытом, способными оптимально разрешить данную ситуацию для данной группы.
- a) теория черт (харизматическая)
 - b) ситуационная теория лидерства
 - c) теория ценностного обмена
 - d) синтетическая теория лидерства
49. Отметьте особенности лидера в отличие от руководителя:
- a) осуществляет регуляцию межличностных отношений в группе
 - b) возникает целенаправленно, избирается
 - c) зависит от настроения группы
 - d) располагает определенными правами
 - e) явление стабильное
 - f) все ответы верны
50. Какие факторы влияют на конформное поведение?
- a) особенности ситуации
 - b) единодушие большинства
 - c) значимость ситуации для испытуемого
 - d) продолжительность взаимодействия
51. Поставьте уровни конформного поведения в порядке усиления (по Г. Келмену):
- a) идентификация
 - b) интернационализация
 - c) подчинение
52. Благодаря какому типу людей, как правило, реализуются прогрессивные нововведения и действуют силы общественных преобразований?
- a) конформисты
 - b) коллективисты
 - c) неконформисты
53. Малая группа, мнение и оценка которой значимы для индивида, является группой: членства
- a) неформальной
 - b) референтной
 - c) формальной
54. Какие области в совместной деятельности различает Р. Бейлз?
- a) социометрическую область
 - b) рабочую область
 - c) область эмоций
 - d) область действий
 - e) область решения задач
55. Определите тип взаимодействия участников по его описанию: один из партнеров препятствует достижению целей другим, а второй уклоняется от взаимодействия с первым участником.
- a) противоборство
 - b) однонаправленное содействие
 - c) однонаправленное противодействие
 - d) уклонение от взаимодействия
 - e) контрастное взаимодействие

56. Изменение поведения человека в результате присутствия других людей представляет собой такой социально-психологический феномен, как:
- а) верификация
 - б) групповая поляризация
 - в) социальная фрустрация
 - г) социальная фасилитация
 - д) социальный нонконформизм
 - е) сдвиг риска
57. Процесс группового решения проходит следующие фазы:
- а) принятие решения
 - б) мнения по поводу установленных фактов
 - в) мозговой штурм
 - г) групповое интервью
58. По М. Шоу, групповая задача имеет несколько измерений; степень, в которой члены группы уже сталкивались с подобной задачей в жизни, относится к этому измерению:
- а) популяционное знакомство
 - б) требование кооперации
 - в) трудность
 - г) интеллектуально-манипулятивные требования
59. Успешность совместной работы конкретной пары людей зависит от типа межличностных отношений. Наивысшие показатели будут у следующей пары:
- а) пара со взаимными симпатиями
 - б) индифферентная пара
 - в) пара с неадекватными отношениями
 - г) пара со взаимными антипатиями
60. Торможение действий индивида под влиянием присутствия других людей называется эффектом:
- а) социальной фасилитации
 - б) социальной фрустрации
 - в) социальной коакции
 - г) социальной ингибиции
61. Чтобы улучшить общение и обмен информацией в организации и предотвратить конфликты, следует всегда:
- а) положительно реагировать на любую критику
 - б) во всем искать виноватых
 - в) всех критиковать за недостатки, в том числе и отсутствующих
 - г) благодарить за конструктивную критику
62. В деловой коммуникации главная цель слушающего заключается в том, чтобы:
- а) выслушать говорящего до конца
 - б) услышать и понять собеседника
 - в) делать вид, что слушаешь партнера
63. Для осуществления коммуникаций необходимы следующие элементы:
- а) отправитель
 - б) канал связи
 - в) получатель
 - г) система кодирования
64. К вертикальным коммуникациям относятся:
- а) коммуникации между подразделениями, находящимися на одном уровне
 - б) коммуникации, направленные от руководителя к подчиненному
 - в) коммуникации, имеющие характер обратной связи между подчиненным и руководителем
65. В деловом общении различают следующие виды слушания:
- нерефлексивное (пассивное)

- a) рефлексивное
- b) отвлеченное
- c) глубокое

66. К невербальным средствам коммуникации относятся:

- a) кинесика
- b) такесика
- c) прагматика
- d) проксемика

б) Критерии оценивания:

Основным критерием эффективности усвоения учащимися содержания учебного материала считается коэффициент усвоения учебного материала, который определяется как отношение правильных ответов учащихся к общему количеству вопросов.

в) Описание шкалы оценивания:

- оценка «отлично» ставится при выполнении не менее чем 80% заданий;
- оценка «хорошо» ставится при выполнении не менее чем 70% заданий;
- оценка «удовлетворительно» ставится при выполнении не менее чем 60% заданий;
- оценка «неудовлетворительно» ставится при неправильном ответе более чем на 40% вопросов теста или невыполнении более чем 40% заданий.

Практическое задание (задачи)

a) Требование к оценочному средству:

Практическое задание основано на практически значимых ситуациях и направлено на формирование у студентов профессиональных умений и навыков, умения действовать в условиях будущей профессиональной деятельности. При решении задания студент должен учитывать, что задание содержит две части: описание и специальные вопросы, формирующие необходимые умения и навыки. Прежде чем приступить к решению задания, следует внимательно ознакомиться с содержанием. Необходимо уяснить смысл задачи и условия, исходя из которых, нужно дать ответы на поставленные вопросы.

Общий алгоритм решения задания (задачи) можно изложить следующим образом:

- прочитать и понять текст задания (задачи);
- определить тему, раздел, вопрос по которому составлено задание (задача);
- провести анализ ситуации, описанной в задании (задаче), и разрешить проблему.

Практические задания

1. Заполните таблицы.

История развития зарубежной организационной психологии

Зарубежная организационная психология		
Этап развития	Представители	Достижения

История развития отечественной организационной психологии

Отечественная организационная психология		
Этап развития	Представители	Достижения

2. Заполните таблицу.

Теоретические основы организационной психологии

Механистический подход		Бюрократический подход	
Представители	Положения	Представители	Положения
Структурно-функциональный подход		Теория открытых систем	
Представители	Положения	Представители	Положения

3. Заполните таблицы.

Направления работы организационного психолога

Работа с персоналом		Организация труда		Организационное управление и социальное планирование	
Задачи	Методы	Задачи	Методы	Задачи	Методы

Виды консультирования в организациях

Экспертное консультирование		Проектное консультирование		Процессное консультирование	
Достоинства	Недостатки	Достоинства	Недостатки	Достоинства	Недостатки

Этапы работы психолога в организации

Работа психолога в организации		
Этап	Задачи	Методы

Модели организационных структур

Функциональная	Линейная	Процессная	Дивизиональная	Матричная

Этапы развития организации

Название этапа	Основные характеристики

4. Заполните таблицы.

Модели развития организации

Название	Автор	Основные характеристики

Методы проектирования организационных структур

Метод аналогий	Экспертно-аналитический метод	Метод структуризации целей	Метод организационного моделирования

5. Заполните таблицу.

Понятия «организационный климат» и «организационная культура»

Автор	Организационный климат	Организационная культура

6. Составьте план вашей карьеры на будущее.

Включите в него такие составляющие: цели карьеры, сроки и средства их достижения, способы осуществления. Обратите внимание на характеристики плана, ответив на вопросы. Какой временной промежуток отражен в плане? (в единицах времени — годах, месяцах и относительно вашего возраста).

Сколько событий отмечено?

Отмечена ли главная цель?

Есть ли промежуточные цели?

Указаны ли пути достижения основной и промежуточных целей?

Сколько времени отводится для достижения каждой ступени?

Сколько времени отводится на пребывание на каждой ступени? Есть ли альтернативные варианты событий, целей и путей их достижения?

7. Разработайте Кодекс организационного поведения (выполняется в группе студентов из 5—6 человек):

1. Мебельного магазина.

2. Вуза.
3. Фабрики по изготовлению детских игрушек.
4. Семьи.

Рекомендации к составлению Кодекса организационного поведения:

Структура этого документа может быть совершенно различной, но его главная цель состоит в объединении всех ресурсов компании ради достижения поставленных целей.

Корпоративный кодекс — это документ, который сообщает:

1. Сотруднику — что и как он должен делать, чтобы быть на хорошем счету? Для сотрудника корпоративный кодекс — и «путеводная звезда», и карта местности, и инструкция по применению.

Отсутствие корпоративного кодекса означает, что сотрудник может поступать так, как сам сочтет нужным. Надеяться на сознательность и лояльность сотрудников?

2. Топ-менеджеру — какие способы достижения поставленных целей являются желательными и допустимыми? Кодекс определяет этику отношений топ-менеджеров и владельцев компании.

3. Клиенту — что и как компания делает для него, чем руководствуется, что ценит, кроме своей прибыли, помнит ли о необходимости создать максимальную пользу? Отсутствие корпоративного

кодекса у компании в глазах клиента делает ее такой, «как все», и повышает элемент непредсказуемости в отношениях.

4. Партнеру — какое место он занимает в цепочке создания ценностей данной компанией, насколько компания честна и справедлива по отношению к своим партнерам, заинтересована ли она

в долгосрочных отношениях?

5. Обществу — о той пользе, которую компания приносит в этот мир, о той социальной ответственности, которую она взяла на себя.

6. Акционеру — о том, как компания заботится о его материальном благополучии, и эффективном использовании вложенных в бизнес активов.

Кодекс корпоративного поведения может содержать следующие разделы:

1. Миссия компании.

2. Перспективы и видение.

3. Стратегия компании.

4. Ценности компании.

5. Базовые принципы:

— в области управления компанией;

— в области отношений с акционерами;

— в области отношений с клиентами;

— в области отношений с обществом и государством.

6. Информация о структуре компании.

7. Информация о ревизионной комиссии и аудите.

8. Стандарты и регламенты деятельности.

8. Разработайте схему адаптации первокурсника (выполняется группой студентов из 5—6 человек).

9. Оцените свой лидерский потенциал. Разделив лист на две части, напишите справа «Качества, способствующие лидерству», слева — «Качества, не способствующие лидерству». Опишите, имеющиеся у вас качества и проанализируйте их с точки зрения указанных позиций.

10. Подберите в психологической литературе диагностические методики, необходимые для выявления лидерских качеств и проведите самообследование. На основании полученных результатов

составьте свой психологический портрет, в котором отражены ваши индивидуальные особенности, способствующие либо препятствующие вам стать эффективным лидером или руководителем.

11. Составьте и напишите план-сценарий организации дискуссии по принятию группового решения по какой-либо задаче повседневной деятельности.

12. Определите сплоченность группы с помощью индекса групповой сплоченности Сишора. Назначение и инструкция. Групповую сплоченность — чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое, — можно определить не только

путем расчета соответствующих социометрических индексов.

Значительно проще сделать это с помощью методики, состоящей из пяти вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый.

Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма составляет +19 баллов, минимальная составляет -5). В ходе опроса баллы указывать не нужно.

I. Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?

1. Чувствую себя ее членом, частью коллектива (5).
2. Участвую в большинстве видов деятельности (4).
3. Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3).
4. Не чувствую, что являюсь членом группы (2).
5. Живу и существую отдельно от нее (1).
6. Не знаю, затрудняюсь ответить (1).

II. Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

1. Да, очень хотел бы перейти (1).
2. Скорее перешел бы, чем остался (2).
3. Не вижу никакой разницы (3).
4. Скорее всего, остался бы в своей группе (4).
5. Очень хотел бы остаться в своей группе (5).
6. Не знаю, трудно сказать (1).

III. Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?

1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
3. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).
4. Не знаю, трудно сказать (1).

IV. Каковы у вас взаимоотношения с руководством?

1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
3. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).
4. Не знаю (1).

V. Каково отношение к делу (учебе и т.п.) в вашем коллективе?

1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
3. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).
4. Не знаю (1).

Уровни групповой сплоченности:

- а) 15,1 баллов и выше — высокая;
- б) 11,6—15 баллов — выше средней;
- в) 7—11,5 балла — средняя;
- г) 4—6,9 балла — ниже средней;
- д) 4 балла и ниже — низкая.

13. Сформулируйте 2-3 направления исследований деловых коммуникаций, которыми вам лично хотелось бы заняться. Попробуйте определить основные элементы исследования — проблему, объект, предмет, гипотезу, методы проверки гипотезы, необходимые ресурсы.

14. Какие средства электронной коммуникации вам известны, какими из них вы пользуетесь, каковы их достоинства и недостатки, как можно оценить эффективность коммуникаций, осуществляемых с их помощью?

б) Критерии оценивания:

При оценивании уровня сформированности компетенций учитывается правильность решения, полнота ответа, используемые источники, структурированность ответа и владение терминологией, ответ на вопросы к задаче, выполнение заданий. Решение должно быть самостоятельным и полным. Ответы на вопросы должны быть развернутыми и аргументированными, выводы логичны и точно сформулированы.

в) Описание шкалы оценивания:

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся:

- правильно выполнил задание, решил задачу;
- дал ответы на каждый из подвопросов, обосновав при этом ход своего решения;
- правильно выполнил все задания к задаче (при наличии);
- хорошо структурировал ответ, выбрал нужную информацию, отсеяв неинформативный материал;
- правильно использовал терминологию.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся:

- правильно решил задачу;
- дал краткие ответы на каждый из подвопросов, но при этом не обосновал ход своего решения;
- обосновал решение задачи, но оставил без внимания один из подвопросов задания, не раскрыл его;

- выполнил не все задания к задаче либо выполнил с ошибками (при наличии);

- подобрал материал, который не затрагивает темы задачи или не дает представление о позиции автора;

- использовал терминологию с ошибками.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся:

- дал ответ не на все подвопросы задания;
- дал ответ на все подвопросы, но большинство ответов необоснованные или ошибочные;

- не представил выполненного задания к задаче (при наличии);

- не смог сделать должные выводы на основе имеющегося материала;

- не использовал терминологию или использовал с ошибками.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся:

- не решил задачу;
- дал крайне короткий ответ, решил некоторые пункты задачи, при этом никак не обосновал свое решение, не выполнил задания.

11. Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями

Обучение по дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Содержание образования и условия организации обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья определяются адаптированной образовательной программой, а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Освоение дисциплины обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Предполагаются специальные условия для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья,

индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. № АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производится с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Медиа материалы также следует использовать и адаптировать с учетом индивидуальных особенностей обучения лиц с ОВЗ.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);

- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);

- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);

- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);

- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

12. Лист регистрации изменений

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения в действие / изменения
1.	Утверждена и введена в действие решением кафедры педагогики и психологии на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (бакалавр), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 839 от 29.07.2020	Протокол заседания кафедры педагогики и психологии № 10 от «30» июня 2021 года	«30» июня 2021 года
2.	Актуализирована и введена в действие решением кафедры педагогики и психологии на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (бакалавр), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 839 от 29.07.2020	Протокол заседания кафедры педагогики и психологии № 10 от «30» июня 2022 года	«30» июня 2022 года
3.			
4.			
5.			