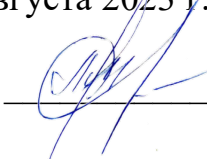


Негосударственное образовательное учреждение высшего образования
«Московский социально-педагогический институт»
Факультет практической психологии

Утверждена
на заседании кафедры
социально-психологической безопасности личности
«31» августа 2023 г. протокол № 10

И.о. зав. кафедрой  /Морозов А.В./

Рабочая программа дисциплины
Б1.В.07«Организационная психология»

Направление подготовки
37.03.01 Психология (уровень бакалавриата)

Направленность (профиль)
Практическая психология

Форма обучения
очная, очно-заочная

Москва - 2023

1. Наименование дисциплины – «Организационная психология»

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Цель дисциплины: овладение студентами системой теоретических знаний, практических навыков и умений к профессиональному решению организационно-психологических задач.

Задачи дисциплины:

- освоение фундаментальных понятий организационной психологии;
- овладение современными технологиями организационной психологии;
- формирование мотивации к реализации полученных знаний на практике;
- содействие развитию профессионально-значимых способностей студентов.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

ОПК-3. Способен выбирать адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки, организовывать сбор данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики.

ПК-2 способен выявлять специфику психологического здоровья человека с учётом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.

ПК-4 Способен к планированию, организации и реализации экспериментально-психологического исследования психических явлений с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам, в соответствии с нормативно-правовыми документами.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-3. Способен выбирать адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки, организовывать сбор данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики	ОПК-3.1 Знает теоретические и методологические основания психологической диагностики, принципы организации и проведения психодиагностического обследования с учетом возраста, пола и принадлежности обследуемого к социальной, этнической, профессиональной и др. социальным группам; этические принципы	знать: - психологические основы управленческой деятельности; - организационно-психологические подходы к управлению организацией; - теории мотивации в условиях профессиональной деятельности; - методы закономерностей функционирования

	психодиагностической деятельности	организации с точки зрения зарубежных иотечественных исследований; - основные подходы в области психологических проблем и явлений, имеющих место в сфере управления; - содержание новой парадигмы управления персоналом в организациях; - теоретические подходы изучения организационных коммуникаций, организационной культуры, содержание и принципы деятельности организационных психологов; - методы количественного анализа и моделирования управленческих решений, теоретического и экспериментального исследования проблем управления персоналом. - роль, функции и личность руководителя; - проблемы стилей и методов руководства; - психологические аспекты эффективного руководителя. уметь: - применять психологические основы управленческой деятельности в организационных условиях; - применять на практике теоретические знания для анализа психологических и управленческих проблем в организации; - выявлять проблемные ситуации в области управления и
--	--	--

		жизнедеятельности коллектива; - разрабатывать пути и мероприятия по улучшению ситуации по рассматриваемой проблеме владеть: - психологическими технологиями, обуславливающими личностный рост сотрудников; - системой инструментов по подбору, ротации персонала
ПК-2 способен выявлять специфику психологического здоровья человека с учётом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	ПК 2.1 проводит и обобщает результаты психологического обследования ПК 2.2 оценивает совместно с другими специалистами психологические потребности, риски и ресурсы клиентов с учетом их клинических, социальных и индивидуально-психологических характеристик	знать: - основные регуляторы поведения личности в группах; - типы групп; - поведенческие стереотипы участников проблемных групп; - процессы формирования и развития групп в организациях; - технологии организации командной работы и лидерства; - роль коммуникаций в организациях. - стратегии осуществления нововведений. уметь: - применять различные методы управления групповыми процессами в зависимости от особенностей организационного развития. - проводить диагностические процедуры с персоналом организации; - диагностировать проблемы психологического климата в организации; - разрабатывать управленческие решения, связанные с изменениями

		организационной культуры и психологического климата организации; - анализировать организационное взаимодействие персонала в разных управленческих структурах; - разрабатывать мероприятия, направленные на повышение эффективности организационного управления владеть: коммуникативными технологиями (грамотной речью, техникой убеждения, уважением к мнению другого). - умением создавать психологический климат, способствующий эффективности и результативности организации; - способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива. - реализацией технологий эффективного общения, конструктивного решения конфликтных ситуаций в коллективе. - стратегиями осуществления нововведений.
--	--	---

ПК-4 Способен к планированию, организации и реализации экспериментально-психологического исследования психических явлений с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам, в соответствии с нормативно-правовыми документами	ПК-4.1 Планирует экспериментально-психологическое исследование психических явлений с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам, в соответствии с нормативно-правовыми документами ПК – 4.2 Реализует экспериментально-психологическое исследование психических явлений с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам, в соответствии с нормативно-правовыми документами ПК-4.3 Анализирует результаты исследований психических явлений с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	знать: - психологическое содержание проблем, возникающих у человека в процессе его профессиональной деятельности и причинах их возникновения; - методы сбора информации, показатели эффективности деятельности персонала; - методы решения типовых задач, сбора и анализа информации; - теории мотивации в условиях профессиональной деятельности. уметь: - анализировать полученные данные; - применять методы сбора информации на практике; - пользоваться основными теоретическими моделями, объясняющими поведение групп и личности с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерным, этническим, профессиональным и другим социальным группам. владеть: - навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала; - инструментами управления конфликтом в трудовых коллективах
---	---	--

3. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационная психология» (Б1.В.07) относится к дисциплинам вариативной части базового цикла и изучается в 6 семестре. Курс «Организационная психология» представляет собой дисциплину, формирующую у студентов необходимые умения в области организационной психологии, знания современных направлений прикладных проектов в данной области. «Организационная психология» относится к современной области человекознания и в настоящее время занимает особое место в подготовке специалистов-психологов. Это определяется тем, что в современных условиях психологическое сопровождение системы управления человеческими ресурсами становится важным инструментом обеспечения успешной деятельности организаций. Содержание данного курса предполагает активное использование учебного материала, рассмотренного в курсах «Социальная психология» и «Психология конфликта». Рассмотрение вопросов мотивации персонала требует обращения к соответствующим разделам курсов «Общей психологии» и «Психологии личности».

Форма итогового контроля: зачет.

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

Объем дисциплины в зачетных единицах составляет - 3 з.е., 108 академических часов.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем – 48 час.

в том числе на:

лекции – 24 час.,

практические занятия (семинары) – 24 час.,

количество академических часов, выделенных на самостоятельную работу обучающихся – 42 час.

количество академических часов, выделенных на контроль – 18

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

№	Разделы (темы) дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах			Формы текущего контроля успеваемости	
			Контактная работа				Самостоятельная работа
			Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия /		

1.	Предмет, принципы, методы и психологические аспекты Организационной психологии	6	4		4	7	Семинар
2.	Эволюция процессов управления современными организациями	6	4		4	7	Семинар (Контрольная точка №1)
3.	Руководитель в системе управления персоналом. Власть и лидерство	6	4		4	7	Семинар
4.	Коммуникация, конфликт и культура внутри организационного взаимодействия	6	4		4	7	Групповая работа Семинар
5.	Управление нововведениями в организации	6	4		4	7	Защита рефератов (Контрольная точка №2)
6.	Формирование команды	6	4		4	7	Групповая работа Тестовый контроль (Контрольная точка №3)
	ИТОГО- 108 часа		24		24	42	18-контроль зачет

Содержание разделов дисциплины

№	Раздел	Темы лекций	Темы практических занятий
1.	Предмет, принципы, методы и психологические аспекты организационной психологии	«Организационная психология» как отрасль психологии. Предмет, принципы и методы «Организационной психологии». Психологические аспекты руководства, управления и лидерства в организации. Научное изучение поведения человека в организации. Методы исследований в организационной психологии. Проблема мотивации в современной организации и научном менеджменте. «Теория Х», «Теория Y» и «Теория Z» в современном менеджменте. Психологические проблемы мотивации и стимулирования персонала. Психологические основы отбора персонала. Основные теории руководства	Семинар. Ознакомление с основными группами методов исследования в организационной психологии

		и лидерства. Современное состояние научного менеджмента в организации.	
2.	Эволюция процессов управления современными организациями	Основные этапы становления и развития научного менеджмента. Смена управленческих парадигм на протяжении XX века. Изменение взглядов на организацию и на человека на протяжении XX века. Современное состояние научного менеджмента. Психологические характеристики персонала организации. Модели «экономического» и «социального» человека. Э. Мэйо, Хоторнские эксперименты и их влияние на развитие организационной психологии. «Школа человеческих отношений» и ее место в современном менеджменте. Содержательные и процессуальные теории мотивации.	Семинар. Ознакомление с основными группами проблем, связанных с выполнением управленческой деятельности
3.	Руководитель в системе управления персоналом. Власть и лидерство	Роль, функции и личность руководителя. Проблема стилей и методов руководства. Психологические аспекты эффективного руководителя. Модели поведения руководителя в различных организационных ситуациях. Стереотипы социокультур по ведущим характеристикам руководителей. Власть и лидерство. Власть полномочия и власть авторитета. Черты эффективного лидерства. Условия эффективного лидерства. 7 навыков эффективного лидера. Модели ситуационного лидерства. Концепция преобразующего лидерства. Типологии лидерских ориентаций. Теория атрибутивного лидерства, харизматическое и трансформационное лидерство. Критерии оценки эффективности руководства.	Семинар. Ознакомление с основными подходами психологии лидерства. Тест-опросник Холланда-Климова по выявлению профессионально значимых качеств личности руководителя.
4.	Коммуникация, конфликт и культура внутри организационного взаимодействия	Эффективность деловой коммуникации. Основные виды, предпосылки, причины и следствия конфликтов в организации. Типы культур. Понятие реактивной, респонсивной и творческой организации. Понятие корпоративной культуры	Семинар. Определение соотношения свойств малой группы и управленческой команды. Решение кейса

		организации. Корпоративная культура, стратегия и цели организации. Миссия и ценности в организации. Формирование команды в организации и построение культуры в команде.	«Организационная культура компании LEVISTRAUSS». Решение кейса «Бутики Христорара»
5.	Управление нововведениями в организации	Особенности организационной психологии при изменениях и инновациях. Формирование организационной психологии, как проблемы внешней и внутренней адаптации. Принципы, механизмы и методы поддержания организационной психологии. Управленческие инновации как изменения, связанные с изменением организационной культуры. Инертность организационной структуры, как главная причина сопротивления новшествам. Модель воспроизводства организационной психологии при разработке, внедрении и функционировании международных моделей организации, в том числе и на основе стандартов качества.	Деловая игра «Управленческие нововведения в организациях». Защита рефератов
6.	Формирование команды	Процессуальные методы. Тренинговая работа. Опросы работников. Формирование команды. Основные этапы разработки и внедрения программы организационного развития.	Круглый стол «Структура формальных и неформальных отношений в производственной группе». Тест-контроль

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Раздел 1. Предмет, принципы, методы и психологические аспекты организационной психологии

Вопросы для подготовки

1. «Организационная психология» как отрасль психологии. Принципы и методы «Организационной психологии».
2. Психологические аспекты руководства, управления и лидерства.

3. Проблема мотивации в современной организации и научном менеджменте «Теория X», «Теория Y» и «Теория Z» в современном менеджменте. Психологические проблемы мотивации и стимулирования персонала.

4. Основные теории руководства и лидерства. Современное состояние научного менеджмента.

Задания для самостоятельной работы

Семинар. Цель: ознакомить с основными группами методов исследования в организационной психологии.

Вопросы для обсуждения

1. Методы регистрации процессов в ходе управления.
2. Методы опроса руководителей и работников.
3. Особенности экспериментального метода в организации.

Обязательная литература:

1. Болотова А. К., Мартынова А. В. Прикладная психология в бизнес-организациях. Методы фасилитации: учебное пособие [Электронный ресурс] - М.: Высшая школа экономики, 2013. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=227274>
2. Жог В. И., Тарабакина Л. В., Бабиева Н. С. Методология организационной психологии: учебное пособие [Электронный ресурс] - М.: МПГУ; Издательство «Прометей», 2013. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275015>
3. Захарова Л. Н. Основы психологического консультирования организаций: учебное пособие [Электронный ресурс] - М.: Логос, 2012. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119424>

Раздел 2. Эволюция процессов управления современными организациями

Вопросы для подготовки

1. Основные этапы становления и развития научного менеджмента. Изменение взглядов на организацию и на человека на протяжении XX века.
2. Психологические характеристики персонала организации. Модели «экономического» и «социального» человека. Э. Мэйо, Хоторнские эксперименты и их влияние на развитие организационной психологии.
3. «Школа человеческих отношений» и ее место в современном менеджменте.

Задания для самостоятельной работы

Семинар. Цель: определить основные группы психологических проблем, связанных с выполнением управленческой деятельности.

Вопросы для обсуждения.

- 1) Проблемы, связанные с уровнем компетентности управления.
- 2) Проблемы, вызванные распределением функций в организации.
- 3) Проблемы, обусловленные напряженностью и ответственностью работы.

Обязательная литература:

1. Болотова А. К., Мартынова А. В. Прикладная психология в бизнес-организациях. Методы фасилитации: учебное пособие [Электронный ресурс] - М.: Высшая школа экономики, 2013. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=227274>
2. Жог В. И., Тарабакина Л. В., Бабиева Н. С. Методология организационной психологии: учебное пособие [Электронный ресурс] - М.: МПГУ; Издательство «Прометей», 2013. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275015>
3. Захарова Л. Н. Основы психологического консультирования организаций: учебное пособие [Электронный ресурс] - М.: Логос, 2012. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119424>

Тема 3. Руководитель в системе управления персоналом. Власть и лидерство

Вопросы для подготовки:

1. Роль, функции и личность руководителя. Проблема стилей и методов руководства. Психологические аспекты эффективного руководителя.
2. Власть и лидерство. Отличия власти полномочий и власти авторитета. Черты эффективного лидерства. Условия эффективного лидерства. 7 навыков эффективного лидера.

Задания для самостоятельной работы

Семинар. Цель: ознакомить с основными подходами к психологии лидеров.

Вопросы для обсуждения.

1. Лидерство и теория личностных черт.
2. Поведенческие теории лидерства.
3. Ситуационные теории лидерства.

Обязательная литература:

1. Болотова А. К., Мартынова А. В. Прикладная психология в бизнес-организациях. Методы фасилитации: учебное пособие [Электронный ресурс] - М.: Высшая школа экономики, 2013. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=227274>
2. Жог В. И., Тарабакина Л. В., Бабиева Н. С. Методология организационной психологии: учебное пособие [Электронный ресурс] - М.: МПГУ; Издательство «Прометей», 2013. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275015>

3. Захарова Л. Н. Основы психологического консультирования организаций: учебное пособие[Электронный ресурс] - М.: Логос, 2012. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119424>

Тема 4. Коммуникация, конфликт и культура внутри организационного взаимодействия

Вопросы для подготовки:

1. Эффективность деловой коммуникации. Основные виды, предпосылки, причины и следствия конфликтов в организации.
2. Понятие реактивной, респонсивной и творческой организации. Понятие корпоративной культуры организации. Корпоративная культура, типы культур.
3. Формирование команды в организации и построение культуры в команде.

Задания для самостоятельной работы

Семинар. Цель: определить соотношение свойств малой группы и управленческой команды.

Вопросы для обсуждения

1. Свойства, отличающие команду от малой группы.
2. Подбор членов команды и ее развитие. Этапы формирования управленческой команды.
3. Влияние внешней среды на работу команды.

Обязательная литература:

1. Болотова А. К., Мартынова А. В. Прикладная психология в бизнес-организациях. Методы фасилитации: учебное пособие[Электронный ресурс] - М.: Высшая школа экономики, 2013. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=227274>
2. Жог В. И., Тарабакина Л. В., Бабиева Н. С. Методология организационной психологии: учебное пособие [Электронный ресурс] - М.: МПГУ; Издательство «Прометей», 2013. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275015>
3. Захарова Л. Н. Основы психологического консультирования организаций: учебное пособие[Электронный ресурс] - М.: Логос, 2012. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119424>

Тема 5. Управление нововведениями в организации.

Вопросы для подготовки:

1. Особенности организационной психологии при изменениях и инновациях. Формирование организационной психологии, как проблемы внешней и внутренней адаптации. Принципы, механизмы и методы поддержания организационной психологии.

2. Инертность организационной структуры, как главная причина сопротивления новшествам.
3. Модель воспроизводства организационной психологии при разработке, внедрении и функционировании международных моделей организации, в том числе и на основе стандартов качества.

Задания для самостоятельной работы

Деловая игра «Управленческие нововведения в организациях».

Цель занятия: развитие способностей в области анализа и проведения изменений на различных уровнях организации.

1. Прочитайте и выберите для анализа одну из предложенных ситуаций.
2. Опишите:
 - изменения, произошедшие в данной компании;
 - источники возможного или возникшего сопротивления;
 - сдерживающие и движущие силы (определите, внутренние или внешние причины их вызвали, постройте диаграмму);
 - факторы, влияющие на выбор стратегии проведения изменений;
 - стратегию проведения изменений, выбранную фирмой;
 - стратегию преодоления сопротивления, принятую фирмой;
 - этап проведения изменений, на котором находится фирма.
3. Проанализируйте и оцените действия руководства организации по проведению данных изменений. Отметьте достоинства и недостатки выбранной стратегии.
4. Предложите собственный вариант проведения изменений в условиях, сложившихся на данной фирме.

Обязательная литература:

1. Болотова А. К., Мартынова А. В. Прикладная психология в бизнес-организациях. Методы фасилитации: учебное пособие [Электронный ресурс] - М.: Высшая школа экономики, 2013. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=227274>
2. Жог В. И., Тарабакина Л. В., Бабиева Н. С. Методология организационной психологии: учебное пособие [Электронный ресурс] - М.: МПГУ; Издательство «Прометей», 2013. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275015>
3. Захарова Л. Н. Основы психологического консультирования организаций: учебное пособие [Электронный ресурс] - М.: Логос, 2012. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119424>

Тема 6. Формирование команды

Вопросы для подготовки:

1. Понятие команды. Психологическая сплоченность как фактор повышения управляемости.

2. Процесс командообразования. Совместимость и ее влияние на управление.
3. Социально-психологический климат и приемы его оптимизации.
4. Модель «пять больших личностных черт» (Дигман, МакКрэй) в диагностике сотрудников и командообразовании.
5. Модель соотношения накопленных и различных личностных черт (Дж. Пойман и др.) в командообразовании.

Обязательная литература:

1. Болотова А. К., Мартынова А. В. Прикладная психология в бизнес-организациях. Методы фасилитации: учебное пособие[Электронный ресурс] - М.: Высшая школа экономики, 2013. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=227274>
2. Жог В. И., Тарабакина Л. В., Бабиева Н. С. Методология организационной психологии: учебное пособие [Электронный ресурс] - М.: МПГУ; Издательство «Прометей», 2013. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275015>
3. Захарова Л. Н. Основы психологического консультирования организаций: учебное пособие[Электронный ресурс] - М.: Логос, 2012. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119424>

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов

Различают три уровня СРС: репродуктивный (тренировочный); реконструктивный; творческий (поисковый)

1. Самостоятельные тренировочные работы выполняются по образцу: решение задач, заполнение таблиц, схем и т. д. Познавательная деятельность студента проявляется в узнавании, осмыслении, запоминании. Цель такого рода работ – закрепление знаний, формирование умений, навыков.

2. Самостоятельные реконструктивные работы. В ходе таких работ происходит перестройка решений, составление плана, тезисов, аннотирование. На этом уровне могут изучаться первоисточники, выполняться рефераты. Цель этого вида работ – научить студентов основам самостоятельного планирования и организации собственного учебного труда.

3. Самостоятельная творческая работа требует анализа проблемной ситуации, получения новой информации. Студент должен самостоятельно произвести выбор средств и методов решения (учебно-исследовательские задания, курсовые и дипломные работы). Цель данного вида работ – обучение основам творчества, перспективного планирования, в соответствии с логикой организации научного исследования.

Организация самостоятельной работы студентов

Для организации самостоятельной работы студентов необходимы:

1. Комплексный подход к организации СРС (включая все формы аудиторной и внеаудиторной работы).

2. Обеспечение контроля над качеством выполнения СРС (требования, консультации).

Качество выполнения внеаудиторной самостоятельной работы студентов оценивается посредством текущего контроля самостоятельной работы студентов. Текущий контроль СРС – это форма планомерного контроля качества и объема приобретаемых студентом компетенций в процессе изучения дисциплины, проводится на практических и семинарских занятиях и во время консультаций преподавателя.

Тестовый контроль

Тестовый контроль предназначен для объективной проверки знаний студентов по организационной психологии, контроля результативности обучения. Данный контроль строится на основе знаний, полученных студентами в процессе изучения курса организационной психологии, включающий выявление знаний по следующим ключевым разделам (дидактическим единицам): теории организации, лидерство и власть, организационная структура, организационная культура, конфликты в организации, мотивация, инновации в организации и др.

Тестовый контроль выполняется студентами самостоятельно под руководством преподавателя, это средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или предмету.

Тестовый контроль выполняется в течение заданного времени (в условиях аудиторной работы – от 30 минут до 2 часов, от одного дня до нескольких недель в случае внеаудиторного задания). Как правило, тестовый контроль предполагает наличие определенных ответов.

Цель тестового контроля - это контроль усвоения студентами учебного материала по данной дисциплине.

Тестовый контроль в вузе бывает аудиторный (выполняемые во время аудиторных занятий в присутствии преподавателя) и домашний, который задается на дом к определенному сроку; текущий, целью которого является контроль знаний по только что пройденной теме, и экзаменационный, оценка по которому имеет статус итоговой; фронтальный, который единоименно выполняет вся группа, и индивидуальные, которым подвергаются отдельные студенты.

Реферат - один из видов самостоятельной научно-исследовательской работы студента при изучении курса. Реферат представляет собой краткое изложение в письменном виде исследуемой студентом научной проблемы, с последующим докладом в форме публичного выступления. При написании рефератов необходимо помнить, что введение должно отражать актуальность выбранной темы и свое отношение к данной проблематике, указаны цель и задачи по исследуемой теме. Каждый параграф основной части должен раскрыть одну из сторон исследуемой проблемы и быть логическим продолжением предыдущего. В заключение подводятся итоги, даются обобщенные выводы по теме. При разработке реферата необходимо

использовать не менее 5-8 научных источников. Объем реферата 15-18 страниц, оформление в соответствии с общими требованиями вуза. В содержании реферата желательно применять ссылки на используемую литературу. Список литературы должен соответствовать требованиям ГОСТа.

7. Фонд оценочных средств (оценочных и методических материалов) для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОПК-3	Общая психология, Психология личности, Психология развития и возрастная психология, Социальная психология, Основы нейропсихологии, Основы консультативной психологии	Психология массовых коммуникаций и связи с общественностью, Основы психогенетики, Организационная психология, Базовые теории психотерапии, Кризисное консультирование, Гендерная социализация, Этнопсихология, Психологическая коррекция детей с ограниченными возможностями здоровья, Психология семьи, Программа ЮНЕСКО по работе с детьми с особыми нуждами, Проективные методы работы с детьми	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Преддипломная практика
ПК-2	Экспериментальная психология, Методологические основы психологии, Психология развития и возрастная психология, Педагогическая психология, Психология труда, инженерная психология и эргономика, Основы консультативной психологии	Организационная психология	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Научно-исследовательская работа, Преддипломная практика

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

№	Разделы дисциплины	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Предмет, принципы, методы и психологические аспекты организационной психологии	ОПК-3	знать: - психологические основы управленческой деятельности; - организационно-психологические подходы к управлению организацией; - теории мотивации в условиях профессиональной деятельности; - методы закономерностей функционирования организации с точки зрения зарубежных и отечественных исследований; - основные подходы в области психологических проблем и явлений, имеющих место в сфере управления; - содержание новой парадигмы управления персоналом в организациях; - теоретические подходы изучения организационных коммуникаций, организационной культуры, содержание и принципы деятельности организационных психологов; - методы количественного анализа и моделирования управленческих решений, теоретического и экспериментального исследования проблем управления персоналом. - роль, функции и личность руководителя; - проблемы стилей и методов руководства; - психологические аспекты эффективного руководителя. уметь: - применять психологические основы управленческой деятельности в организационных условиях; - применять на практике теоретические знания для анализа психологических и управленческих проблем в организации;

			- выявлять проблемные ситуации в области управления и жизнедеятельности коллектива; - разрабатывать пути и мероприятия по улучшению ситуации по рассматриваемой проблеме владеть: - психологическими технологиями, обуславливающими личностный рост сотрудников; - системой инструментов по подбору, ротации персонала
2	Эволюция процессов управления современными организациями	ПК-2	знать: - основные регуляторы поведения личности в группах; - типы групп; - поведенческие стереотипы участников проблемных групп; - процессы формирования и развития групп в организациях; - технологии организации командной работы и лидерства; - роль коммуникаций в организациях. - стратегии осуществления нововведений. уметь: - применять различные методы управления групповыми процессами в зависимости от особенностей организационного развития. - проводить диагностические процедуры с персоналом организации; - диагностировать проблемы психологического климата в организации; - разрабатывать управленческие решения, связанные с изменениями организационной культуры и психологического климата организации; - анализировать организационное взаимодействие персонала в разных управленческих структурах; - разрабатывать мероприятия, направленные на повышение эффективности организационного управления владеть: коммуникативными технологиями (грамотной речью, техникой убеждения, уважением к мнению другого). - умением создавать

			психологический климат, способствующий эффективности и результативности организации; - способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива. - реализацией технологий эффективного общения, конструктивного решения конфликтных ситуаций в коллективе. - стратегиями осуществления нововведений.
3	Руководитель в системе управления персоналом. Власть и лидерство	ПК-4	знать: - психологическое содержание проблем, возникающих у человека в процессе его профессиональной деятельности и причинах их возникновения; - методы сбора информации, показатели эффективности деятельности персонала; - методы решения типовых задач, сбора и анализа информации; - теории мотивации в условиях профессиональной деятельности. уметь: - анализировать полученные данные; - применять методы сбора информации на практике; - пользоваться основными теоретическими моделями, объясняющими поведение групп и личности с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерным, этническим, профессиональным и другим социальным группам. владеть: - навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала; - инструментами управления конфликтом в трудовых коллективах
4	Коммуникация, конфликт и культура внутри организационного	ПК-2	знать: - основные регуляторы поведения личности в группах; - типы групп; - поведенческие стереотипы участников проблемных групп; - процессы

	взаимодействия		формирования и развития групп в организациях; - технологии организации командной работы и лидерства; - роль коммуникаций в организациях. - стратегии осуществления нововведений. уметь: - применять различные методы управления групповыми процессами в зависимости от особенностей организационного развития. - проводить диагностические процедуры с персоналом организации; - диагностировать проблемы психологического климата в организации; - разрабатывать управленческие решения, связанные с изменениями организационной культуры и психологического климата организации; - анализировать организационное взаимодействие персонала в разных управленческих структурах; - разрабатывать мероприятия, направленные на повышение эффективности организационного управления владеть: коммуникативными технологиями (грамотной речью, техникой убеждения, уважением к мнению другого). - умением создавать психологический климат, способствующий эффективности и результативности организации; - способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива. - реализацией технологий эффективного общения, конструктивного решения конфликтных ситуаций в коллективе. - стратегиями осуществления нововведений.
5	Управление нововведениями в организации	ОПК-3	знать: - психологические основы управленческой деятельности; - организационно-психологические подходы к управлению организацией; -

			теории мотивации в условиях профессиональной деятельности; - методы закономерностей функционирования организации с точки зрения зарубежных и отечественных исследований; - основные подходы в области психологических проблем и явлений, имеющих место в сфере управления; - содержание новой парадигмы управления персоналом в организациях; - теоретические подходы изучения организационных коммуникаций, организационной культуры, содержание и принципы деятельности организационных психологов; - методы количественного анализа и моделирования управленческих решений, теоретического и экспериментального исследования проблем управления персоналом. - роль, функции и личность руководителя; - проблемы стилей и методов руководства; - психологические аспекты эффективного руководителя. уметь: - применять психологические основы управленческой деятельности в организационных условиях; - применять на практике теоретические знания для анализа психологических и управленческих проблем в организации; - выявлять проблемные ситуации в области управления и жизнедеятельности коллектива; - разрабатывать пути и мероприятия по улучшению ситуации по рассматриваемой проблеме владеть: - психологическими технологиями, обуславливающими личностный рост сотрудников; - системой инструментов по подбору, ротации персонала
6	Формирование команды	ПК-4	знать: - психологическое содержание проблем, возникающих у человека в процессе его профессиональной

			деятельности и причинах их возникновения; - методы сбора информации, показатели эффективности деятельности персонала; - методы решения типовых задач, сбора и анализа информации; - теории мотивации в условиях профессиональной деятельности. уметь: - анализировать полученные данные; - применять методы сбора информации на практике; - пользоваться основными теоретическими моделями, объясняющими поведение групп и личности с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерным, этническим, профессиональным и другим социальным группам. владеть: - навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала; - инструментами управления конфликтом в трудовых коллективах
--	--	--	--

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Минимальный уровень	Базовый уровень	Высокий уровень
ОПК-3	Имеет фрагментарные знания основных подходов в области психологических проблем и явлений, имеющих место в сфере управления организацией; о психологическом содержании проблем,	Допускает неточности в знании основных подходов в области психологических проблем и явлений, имеющих место в сфере управления организацией; о психологическом содержании проблем, возникающих у человека в процессе его	Демонстрирует полные знания основных подходов в области психологических проблем и явлений, имеющих место в сфере управления организацией; о психологическом содержании проблем, возникающих у человека в процессе его

возникающих у человека в процессе его профессиональной деятельности и причинах их возникновения. Испытывает затруднения в определении базовых понятий курса «Организационная психология», а также в определении основных концепций психологического развития человека как субъекта организационной деятельности и методологических принципов психологического обеспечения эффективной трудовой деятельности. Демонстрирует неполное знание об особенностях диагностирования и анализа основных видов организационной культуры; применения на практике различных видов и компонентов организационных культур в зависимости от стратегии развития организации; использования методов диагностики особенностей организационного	профессиональной деятельности и причинах их возникновения. Допускает незначительные ошибки в определении базовых понятий курса «Организационная психология», а также в определении основных концепций психического развития человека как субъекта организационной деятельности и методологических принципов психологического обеспечения эффективной трудовой деятельности. Допускает неточности в диагностировании и анализе основных видов организационной культуры; применении на практике различных видов и компонентов организационных культур в зависимости от стратегии развития организации; в использовании методов диагностики особенностей организационного развития при управленческих инновациях; в применении навыков фасилитации для	профессиональной деятельности и причинах их возникновения; базовых понятий курса «Организационная психология», а также в определении основных концепций психического развития человека как субъекта организационной деятельности и методологических принципов психологического обеспечения эффективной трудовой деятельности. Демонстрирует умения в Диагностировании и анализе основных видов организационной культуры; применении на практике различных видов и компонентов организационных культур в зависимости от стратегии развития организации; в использовании методов диагностики особенностей организационного развития при управленческих инновациях; в применении навыков фасилитации для создания эффективного психологического климата в команде. Владеет навыками диагностики особенностей организационной культуры.
---	--	--

	развития при управленческих инновациях; применения навыков фасилитации для создания эффективного психологического климата в команде. Испытывает затруднения в диагностике особенностей организационной культуры.	создания эффективного психологического климата в команде. Допускает неточности в процессе диагностики особенностей организационной культуры.	
ПК-2	Демонстрирует неполное знание в постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности. Имеет фрагментарные знания о методах разработки путей и мероприятий по улучшению проблемной ситуации. Недооценивает важность и необходимость применения психологических технологий, обуславливающих личностный рост сотрудников.	Допускает ошибки в постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности. Характеризует методы разработки технологий и мероприятий по улучшению проблемных управленческих ситуаций, допуская отдельные ошибки. Не в полной мере осознает важность и необходимость применения психологических технологий, обуславливающих личностный рост сотрудников.	Демонстрирует целостное знание в постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности. Свободно владеет умениями по владению методами разработки путей и мероприятий по улучшению ситуации по рассматриваемой проблеме. Осознает важность и необходимость в применении психологических технологий, обуславливающих личностный рост сотрудников.
ПК- 4	Демонстрирует неполное знание основных регуляторов	Допускает ошибки в применении основных регуляторов поведения	Демонстрирует целостное знание основных регуляторов поведения

поведения личности в группах и коммуникативных технологиях.	личности в группах и коммуникативных технологиях.	личности в группах и коммуникативных технологиях.
Имеет фрагментарные знания о процессах формирования команды и развития групп в организациях. Недооценивает важность и необходимость применения различных методов управления групповым и организационным развитием в зависимости от особенностей организационного процесса.	Характеризует процессы формирования команды и развития групп в организациях допуская отдельные ошибки. Не в полной мере осознает важность и необходимость применения различных методов управления групповым развитием в зависимости от особенностей организационного процесса.	Свободно владеет умениями запускать процессы формирования команды и развития групп в организациях. Осознает важность и необходимость в применении различных методов управления групповым развитием в зависимости от особенностей организационного процесса.

Оценочные средства и шкалы оценивания

- Тест-контроль
- Самостоятельная работа
- Реферат
- Групповая работа

Критерии и шкала оценивания тест контроля

Предел длительности контроля	40 минут
Шкала оценки	Критерии оценки
5 (отлично)	• Ответ студента полный и правильный.
4 (хорошо)	• Ответ студента правильный, но неполный. • Содержание ответов не в полной мере раскрывает вопросы.
3 (удовлетворительно)	• Ответ правилен в основных моментах, но есть ошибки
2 (неудовлетворительно)	• При ответе в основных аспектах вопросов допущены существенные ошибки, студент затрудняется ответить на вопросы или основные, наиболее важные их элементы.

Критерии и шкала оценивания самостоятельной работы

Предел длительности контроля	40 минут
Шкала оценки	Критерии оценки
5 (отлично)	• обстоятельно с достаточной полнотой излагает соответствующую тему; • дает правильные формулировки, точные определения, понятия терминов; • может обосновать свой ответ, привести необходимые примеры; правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя, имеющие целью выяснить степень понимания студентом данного материала.
4 (хорошо)	• неполно, но правильно изложено задание; • при изложении были допущены 1-2 несущественные ошибки, которые он исправляет после замечания преподавателя; • дает правильные формулировки, точные определения терминов; • может обосновать свой ответ, привести необходимые примеры; • правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя, имеющие целью выяснить степень понимания студентом данного материала.
3 (удовлетворительно)	• неполно, но правильно изложено задание; • при изложении была допущена 1 существенная ошибка; • знает и понимает основные положения данной темы, но допускает неточности в формулировке понятий; • излагает выполнение задания недостаточно логично и последовательно; затрудняется при ответах на вопросы преподавателя.
2 (неудовлетворительно)	• неполно изложено задание; • при изложении были допущены существенные ошибки, т.е. если оно не удовлетворяет требованиям, установленным преподавателем к данному виду работы.

Критерии и шкала оценивания реферата

Предел длительности контроля	7 -10 минут
Шкала оценки:	Критерии оценки:
5 (отлично)	• содержание реферата соответствует заявленной теме; • исследовательский характер реферата; • правильность и полнота использования научной

	литературы; • соблюдение требований к оформлению реферата; • содержание полностью соответствует теме; • информация, в целом, изложена четко и логично, является достоверной
4 (хорошо)	• цель и задачи реферата соответствуют теме; • содержание не полностью соответствует теме; • информация, в целом, изложена четко и логично, является достоверной.
3 (удовлетворительно)	• содержание реферата соответствует теме; • задачи не полностью соответствуют теме; • содержание раскрыто не в полном объеме.
2 (неудовлетворительно)	• содержание реферата не соответствуют теме; • содержание реферата не раскрыто

Критерии и шкала оценивания участия в групповой работе

Предел длительности контроля	30-40 минут
Шкала оценки	Критерии оценки
5 (отлично)	активное выполнение тренинговых упражнений, участие в обсуждении каждого упражнения, самостоятельность ответов, полные и аргументированные ответы на вопросы ведущего, участие в дискуссиях
4 (хорошо)	недостаточно активное участие в обсуждении некоторых упражнений, меньшая активность в процессе выполнения тренинговых упражнений, хорошая посещаемость
3 (удовлетворительно)	ответы отражают в целом понимание темы, знание содержания основных категорий и понятий, недостаточная активность на занятиях, нерегулярная посещаемость
2 (неудовлетворительно)	пассивность при обсуждении упражнений, частая неготовность при ответах на вопросы, плохая посещаемость, отсутствие качеств, указанных выше для получения более высоких оценок

7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

**КАРТА ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

№	Раздел рабочей программы	Показатели оценивания	Формируемые компетенции	Оценочные средства
1	Принципы, методы и психологические аспекты организационной психологии	знать: - психологические основы управленческой деятельности; - организационно-психологические подходы к управлению организацией; - теории мотивации в условиях профессиональной деятельности; - методы закономерностей функционирования организации с точки зрения зарубежных и отечественных исследований; - основные подходы в области психологических проблем и явлений, имеющих место в сфере управления; - содержание новой парадигмы управления персоналом в организациях; - теоретические подходы изучения организационных коммуникаций, организационной культуры, содержание и принципы деятельности организационных психологов; - методы количественного анализа и моделирования	ОПК-3	Семинар

		управленческих решений, теоретического и экспериментального исследования проблем управления персоналом. - роль, функции и личность руководителя; - проблемы стилей и методов руководства; - психологические аспекты эффективного руководителя. уметь: - применять психологические основы управленческой деятельности в организационных условиях; - применять на практике теоретические знания для анализа психологических и управленческих проблем в организации; - выявлять проблемные ситуации в области управления и жизнедеятельности коллектива; - разрабатывать пути и мероприятия по улучшению ситуации по рассматриваемой проблеме владеть: - психологическими технологиями, обуславливающими личностный рост сотрудников; - системой инструментов по подбору, ротации персонала		
--	--	---	--	--

2	Эволюция процессов управления современными организациями	знать: - основные регуляторы поведения личности в группах; - типы групп; - поведенческие стереотипы участников проблемных групп; - процессы формирования и развития групп в организациях; - технологии организации командной работы и лидерства; - роль коммуникаций в организациях. - стратегии осуществления нововведений. уметь: - применять различные методы управления групповыми процессами в зависимости от особенностей организационного развития. - проводить диагностические процедуры с персоналом организации; - диагностировать проблемы психологического климата в организации; - разрабатывать управленческие решения, связанные с изменениями организационной культуры и психологического климата организации; - анализировать организационное взаимодействие персонала в разных управленческих структурах; -	ПК-2	Семинар
---	---	---	------	---------

		разрабатывать мероприятия, направленные на повышение эффективности организационного управления владеть: коммуникативными технологиями (грамотной речью, техникой убеждения, уважением к мнению другого). - умением создавать психологический климат, способствующий эффективности и результативности организации; - способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива. - реализацией технологий эффективного общения, конструктивного решения конфликтных ситуаций в коллективе. - стратегиями осуществления нововведений.		
3	Руководитель в системе управления персоналом. Власть и лидерство	знать: - психологическое содержание проблем, возникающих у человека в процессе его профессиональной деятельности и причинах их возникновения; - методы сбора информации, показатели эффективности деятельности персонала; - методы решения типовых	ПК-4	Семинар

		задач, сбора и анализа информации; - теории мотивации в условиях профессиональной деятельности. уметь: - анализировать полученные данные; - применять методы сбора информации на практике; - пользоваться основными теоретическими моделями, объясняющими поведение групп и личности с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерным, этническим, профессиональным и другим социальным группам. владеть: - навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала; - инструментами управления конфликтом в трудовых коллективах		
4	Коммуникация, конфликт и культура внутри организационного взаимодействия	знать: - основные регуляторы поведения личности в группах; - типы групп; - поведенческие стереотипы участников проблемных групп; - процессы формирования и развития групп в	ПК-2	Групповая работа Семинар

		организациях; - технологии организации командной работы и лидерства; - роль коммуникаций в организациях. - стратегии осуществления нововведений. уметь: - применять различные методы управления групповыми процессами в зависимости от особенностей организационного развития. - проводить диагностические процедуры с персоналом организации; - диагностировать проблемы психологического климата в организации; - разрабатывать управленческие решения, связанные с изменениями организационной культуры и психологического климата организации; - анализировать организационное взаимодействие персонала в разных управленческих структурах; - разрабатывать мероприятия, направленные на повышение эффективности организационного управления владеть:		
--	--	--	--	--

		коммуникативными технологиями (грамотной речью, техникой убеждения, уважением к мнению другого). - умением создавать психологический климат, способствующий эффективности и результативности организации; - способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива. - реализацией технологий эффективного общения, конструктивного решения конфликтных ситуаций в коллективе. - стратегиями осуществления нововведений.		
5	Управление нововведениями в организации	знать: - психологические основы управленческой деятельности; - организационно-психологические подходы к управлению организацией; - теории мотивации в условиях профессиональной деятельности; - методы закономерностей функционирования организации с точки зрения зарубежных и отечественных исследований; - основные подходы в области психологических проблем и явлений, имеющих место в сфере	ОПК-3	Защита рефератов

		управления; - содержание новой парадигмы управления персоналом в организациях; - теоретические подходы изучения организационных коммуникаций, организационной культуры, содержание и принципы деятельности организационных психологов; - методы количественного анализа и моделирования управленческих решений, теоретического и экспериментального исследования проблем управления персоналом. - роль, функции и личность руководителя; - проблемы стилей и методов руководства; - психологические аспекты эффективного руководителя. уметь: - применять психологические основы управленческой деятельности в организационных условиях; - применять на практике теоретические знания для анализа психологических и управленческих проблем в организации; - выявлять проблемные ситуации в области управления и жизнедеятельности коллектива; - разрабатывать пути и мероприятия по улучшению ситуации по		
--	--	---	--	--

		рассматриваемой проблеме владеть: - психологическими технологиями, обуславливающими личностный рост сотрудников; - системой инструментов по подбору, ротации персонала		
6	Формирование команды	знать: - психологическое содержание проблем, возникающих у человека в процессе его профессиональной деятельности и причинах их возникновения; - методы сбора информации, показатели эффективности деятельности персонала; - методы решения типовых задач, сбора и анализа информации; - теории мотивации в условиях профессиональной деятельности. уметь: - анализировать полученные данные; - применять методы сбора информации на практике; - пользоваться основными теоретическими моделями, объясняющими поведение групп и личности с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерным, этническим,	ПК-4	Групповая работа Тестовый контроль

		профессиональным и другим социальным группам. владеть: - навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала; - инструментами управления конфликтом в трудовых коллективах		
--	--	--	--	--

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости по итогам освоения дисциплины

Тематический план семинарских занятий

Тема 1. Методы психологии управления

Цель: ознакомить с основными группами методов исследования в организационной психологии.

Вопросы для обсуждения

- 1) Методы регистрации процессов в ходе управления.
- 2) Методы опроса руководителей и работников.
- 3) Особенности экспериментального метода в организации.

Тема 2. Проблемы управленческой деятельности

Цель: определить основные группы психологических проблем, связанных с выполнением управленческой деятельности.

Вопросы для обсуждения

- 4) Проблемы, связанные с уровнем компетентности управления.
- 5) Проблемы, вызванные распределением функций в организации.
- 6) Проблемы, обусловленные напряженностью и ответственностью работы.

Тема 3. Теории лидерства

Цель: ознакомить с основными подходами к психологии лидеров.

Вопросы для обсуждения.

- 1) Лидерство и теория личностных черт.
- 2) Поведенческие теории лидерства.
- 3) Ситуационные теории лидерства.

Тема 4. Управленческая команда

Цель: определить соотношение свойств малой группы и управленческой команды.

Вопросы для обсуждения.

- 1) Свойства, отличающие команду от малой группы.
- 2) Подбор членов команды и ее развитие как этапы формирования управленческой команды.
- 3) Влияние внешней среды на работу команды.

Тема 5. Управление нововведениями в организации

Деловая игра «Управленческие нововведения в организациях».

Цель занятия: развитие способностей в области анализа и проведения изменений на различных уровнях организации.

1. Прочитайте и выберите для анализа одну из предложенных ситуаций.
2. Опишите:
 - изменения, произошедшие в данной компании;
 - источники возможного или возникшего сопротивления;
 - сдерживающие и движущие силы (определите, внутренние или внешние причины их вызвали, постройте диаграмму);
 - факторы, влияющие на выбор стратегии проведения изменений;
 - стратегию проведения изменений, выбранную фирмой;
 - стратегию преодоления сопротивления, принятую фирмой;
 - этап проведения изменений, на котором находится фирма.
3. Проанализируйте и оцените действия руководства организации по проведению данных изменений.
4. Отметьте достоинства и недостатки выбранной стратегии.
5. Предложите собственный вариант проведения изменений в условиях, сложившихся на данной фирме.

Тема 6. Круглый стол «Структура формальных и неформальных отношений в производственной группе».

Вопросы для обсуждения

1. С какими проблемами сталкивается человек в процессе вхождения в организацию.
2. Трудности и результаты социализации.
3. Для чего необходимо обучение при вхождении в организацию.
4. Какие задачи должна решать организация на этапе вхождения нового работника в организационное окружение.
5. Какие приемы используются для ускорения процесса вхождения в организацию.
6. Типы поведения человека в организации.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

Тематика рефератов

1. Психологическое консультирование в организации.
2. Инновационные процессы в организациях: психологические последствия.
3. Кризисы в развитии организаций.
4. Лидерство и реализация властных функций в организации.
5. Управление персоналом в постиндустриальном обществе.
6. Организация как "машина" и организация как "социальная общность": сравнительный анализ концептуальных подходов.
7. Системная методология анализа организационных взаимодействий.
8. Управленческий труд – психологические особенности и требования.
9. Антистрессовая программа для руководителей и персонала.
10. Роль психолога в управлении конфликтами на предприятии.
11. Бизнес-коучинг: система применения коучинга в организациях.
12. Адаптация и психологические проблемы.
13. Технологии обучения и мотивации персонала.
14. Психологический климат в организации.
15. Корпоративная культура в организации.
16. Удовлетворенность работой и преданность организации .
17. Социализация человека в организационной среде.
18. Социальная ответственность руководителя.
19. Особенности японской психологической модели менеджмента.
20. История развития российской психологической школы управления.
21. Основные тенденции развития психологии американского менеджмента.
22. Основные тенденции развития психологии европейского управления.
23. Психологические основы управления деловой карьерой в организации.
24. Психологическое содержание понятия лидерства.
25. Психологические основы принятия управленческих решений.
26. Психологические основы кадрового планирования в организации.
27. Психодиагностика в управлении трудовым коллективом: сущность и

особенности.

Кейсы

Бутики Христовара

Жанна Христовар только что получила университетскую степень бакалавра по направлению «Менеджмент» и сразу же включилась в работу компании своего отца. Ее отец Богдан Христовар являлся владельцем и президентом компании «Бутики Христовара». Компания владела сетью из 12 магазинов модной женской одежды в ряде крупных городов России. Компанию еще в конце перестройки основал дед Жанны. Связи и опыт деда, долгое время работавшего в сфере советской торговли, и последние 10 лет деятельности ее отца в области женской одежды, их умение покупать и продавать эту одежду превратили компанию из одного магазина в центре Москвы в достаточно большую сеть магазинов. Управленческий стиль Богдана Христовара, по сути, был продолжением стиля его отца. Оба получили образование при старой системе, один – торговое, а другой – политехническое. Богдан знал, что и как он делает. Он был горд тем, что был способен «держать руку на пульсе» всех деталей по покупке, рекламе и управлению магазинами. Каждый из менеджеров его магазинов, равно как и члены правления, встречались с ним каждые две недели в Москве. Между этими встречами Богдан тратил 2-3 дня каждой недели на посещение своих магазинов и работу с их менеджерами. Однако главной его заботой было то, как люди коммуницируют и как они смотивированы к работе. Он отмечал, что на заседаниях, которые он проводил, все его менеджеры и специалисты слушают его очень внимательно. Тем не менее от суждений, которые она делали, его начала беспокоить мысли: слышат ли они его или просто внимательно слушают. Как результат ряд его указаний не четко выполнялись магазинами. Он часто сам правил документацию и рекламные проспекты. В некоторых магазинах работники поговаривали о вступлении в профсоюз. Нередко приходилось слышать то, что ему совсем не нравилось. Так, ему стало известно, что многие работники компании, включая старших менеджеров, знают, что пытается делать его компания, и уверены, что они могли делать дело лучше, если бы имели шанс говорить непосредственно с Богданом и его ближайшим окружением. Сам Богдан чувствовал, что многие его менеджеры, так же как и служащие магазинов, делали свою работу без каких-нибудь реальных усилий в творчестве, без изобретательности и энтузиазма. Его, кроме того, интересовало, почему некоторые его лучшие работники увольнялись и устраивались на работу к конкурентам.

Когда дочь пришла к нему, чтобы занять должность его специального помощника, он сказал: «Жанна, меня беспокоит происходящее в компании. Очевидно, что эта проблема коммуникации и мотивации. Я знаю, что ты изучала менеджмент в университете. Я слышал, как ты говорила о проблемах барьеров и техники коммуникации. Ты называла имена Маслоу, Герцберга, Врума, МакКлелланда и других, кто много знает в области мотивации. Конечно, я сомневаюсь, что эти «психологи» знают достаточно много о бизнесе. Вместе с тем я знаю о мотивации людей то. Что главное – деньги, хороший начальник и хорошие условия работы. Может быть, ты знаешь, что-то еще, что поможет мне? Я надеюсь на это. За твоё обучение в университете я заплатил немало денег. Мне это недешево обошлось. Так что ты могла бы мне предложить?».

Вопросы

1. Как тот бизнес, в котором находилась компания, определял политику в области коммуникации?
2. Какой управленческий стиль преобладал у деда и отца Жанны и как он влиял на решение проблем межличностной и организационной коммуникации в компании?
3. Какие формы коммуникации с подчиненными преимущественно использовал Христовар-отец?
4. Где у Христовара-отца происходил сбой в коммуникационном процессе?
5. Какие коммуникационные барьеры имели место в компании? Какие меры вы предложили бы для их устранения?

6. Какие коммуникационные сети использовались Христодаром отцом во взаимодействии с подчиненными?
7. Какой коммуникационный стиль преимущественно использовал Христодар-отец в общении с подчиненными?
8. Какие невербальные формы коммуникации использовал Христодар-отец и были ли они эффективными?
9. Как решение вопросов коммуникации в данной ситуации связано с решением проблем мотивации?
10. Как бы вы на месте Жанны ответили ее отцу на его монолог

Организационная культура компании *LEVISTRAUSS*

производитель джинсовой одежды, объемы продаж которой исчисляются миллиардами долларов. Однако в начале 90-х гг. в адрес компании стали поступать упреки, что она медленно обновляет свою продукцию, уступая своим конкурентам – HagggarApparel и FarahManufacturing. Появились также критические замечания в адрес организационной культуры LeviStrauss. В то время компания проводила в жизнь идею ее президента R. Haas, убежденного, что компания уже доказала свою возможность занимать лидирующее положение по производству джинсовой одежды. Теперь ее задача – создать высоко моральную культуру, поддерживать этику взаимоотношений, тем самым превратив LeviStrauss в образец высокого качества трудовой жизни. Идеи Haas сводились к следующему:

открытость: менеджеры должны проявлять интерес к работникам, отмечать их успехи, подчеркивать их вклад в достижение результатов работы компании;

независимость: на всех уровнях управления организацией приветствуются независимые суждения, конструктивная критика;

этика: менеджеры должны четко и открыто формулировать свои требования, подавать примеры этики бизнеса и взаимоотношений внутри и за пределами компании;

делегирование: менеджеры должны делегировать полномочия более низким уровням управления, тем, кто непосредственно производит продукцию и контактирует с покупателями и клиентами;

внешние связи: LeviStrauss откажется от сотрудничества с партнерами, действия которых противоречат стандартам этики компании;

оценка персонала: до 30% премий приходится на работников, соблюдающих этические стандарты. Работник, который добился высоких производственных результатов, но не достаточно хорошо проявил себя с точки зрения этических норм и стандартов компании, может не получить премию.

Этические стандарты *LeviStrauss* многие ставили под сомнение, считая, что они не способствуют повышению эффективности работы компании, объясняя этим ее неудачи на рынке. Однако *Haas* считал, что проблемы компании обусловлены внешними факторами и обстоятельствами, и если бы не приверженность персонала этим этическим нормам, компания переживала бы гораздо большие трудности.

Вопросы

1. Какова организационная культура компании *LeviStrauss*?
2. Можно ли считать организационную культуру компании *LeviStrauss* сильной?
3. Согласны ли вы с утверждением *Haas*, что созданная им организационная культура представляет основное конкурентное преимущество компании на рынке? Аргументируйте свою позицию.

Тест контроль

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

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

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

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

3. Вставьте пропущенные слова: Организация – это :

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

4. К какому типу организационной структуры управления относится данная схема?

Руководитель организации
Руководитель подразделения 1
Руководитель подразделения 2
Руководитель подразделения 3
Сотрудники

- а) матричная
- б) линейная
- в) функциональная

5. Критерием для оценочного суждения о стиле руководства является:

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

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

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

7. Какие компоненты относятся к внутренней среде организации:

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

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

Цель

Структура

Организация

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

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

10. Соучаствующее (партиципативное) руководство предполагает:

- 1) Регулярные совещания руководителя с подчиненными
- 2) Открытость в отношениях руководителя с подчиненными
- 3) Вовлеченность подчиненных в разработку и принятие организационных решений
- 4) Делегирование подчиненным тех или иных полномочий
- 5) Создание особых групп с правом принятия ими самостоятельных решений
- 6) Обеспечение работнику возможности самостоятельных решений
- 7) Все названное
- 8) Все, кроме названного в п.6
- 9) Все, кроме названного в пп. 3 и 5

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

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

12. Двухфакторная теория мотивации Херцберга принадлежит к:

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

13. К критериям эффективной деятельности относятся:

- 1) Высокая производительность и качество продукта

- 2) Удовлетворенность работника
- 3) Минимальные энергетические и нервно-психологические затраты
- 4) Оптимальные энергетически нервно-психологические затраты
- 5) Успешная деятельность любыми средствами

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

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

15. Автор теории ожиданий:

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

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

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

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

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

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

- 1) Эпидемиологический
- 2) Линейный
- 3) Дифференцированный

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

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

20. К физическим источникам стресса относятся:

- 1) тревожность
- 2) шум
- 3) монотонность работы
- 4) запах
- 5) температура
- 6) степень сложности

21. В линейных моделях стресса человек рассматривается как:

- 1) активный объект воздействия стресса
- 2) пассивный объект воздействия стресса

22. Соотнесите теории организации с ее авторами:

- | | |
|---------------------------------------|------------------|
| 1) Теория «Х» и теория «Y» | а) Р. Лайкерт |
| 2) Концепция управления по целям | б) Д. Мак-Грегор |
| 3) Теория эффективной организации | в) П. Друкер |
| 4) Теория организационного потенциала | г) И. Ансофф |

23. Что из перечисленных факторов личностного характера препятствует инновационным процессам в организации:

- 1) Восприятие неудовлетворенности существующим положением как личной обиды
- 2) Страх перед изменениями и уменьшением степени определенности будущего
- 3) Стремление ориентироваться, прежде всего, на избегание неудач, а не на достижение успеха
- 4) Все названное

24. Соотнесите:

- | | |
|---|--|
| 1) Классический тип научения поведению человека в организации | а) выводы из последствий своего предыдущего опыта |
| 2) Оперантный тип | б) рефлексное поведение человека |
| 3) Социальный тип | в) изменение поведения на основе наблюдения за поведением других людей |

25. Классическим типом научения поведению называется тип:

- 1) Связанный с рефлексным поведением;
- 2) Базирующийся на том, что человек делает выводы из последствий своего предыдущего опыта;
- 3) На основе наблюдения.

26. Какая концепция была предложена Д.Катцем и Р.Каном?

- 1) Концепция управления по целям;
- 2) Концепция организации как открытой системы
- 3) Интеракционистическая модель организации

27. Согласно теории Альдерфера:

- 1) Потребности расположены иерархически, и восхождение по ним идет снизу вверх
- 2) Движение по иерархии может осуществляться как снизу вверх так и обратно сверху вниз

- 3) Потребности приобретаются и развиваются под влиянием обучения и жизненного опыта
 4) На человека оказывают влияние те потребности, которые приводят к развитию состояния удовлетворенности

28. В какой концепции организации считалось, что каждый человек в организации должен как можно лучше выполнять свою, строго определенную функцию. «Менеджеры должны думать, а рабочие работать»

- 1) Бюрократическая модель организации
 2) Концепция научного управления
 3) Концепция управления по целям

29. Принципы вознаграждения включают в себя:

- 2) Конкретность
 3) Немедленность
 4) Приуроченность к событиям в жизни страны или организации
 5) Достижимость
 6) Непредсказуемость и нерегулярность
 7) Вознаграждение как воплощенное внимание высшего руководства организации
 8) Все верно
 9) Верно все, кроме указанного в п. 3
 10) Верно все, кроме указанного в п. 5

30. При поражении в стремлении удовлетворить потребность возникает:

- 1) аффилиация
 2) стресс
 3) фрустрация
 4) апатия

Ответы

№ вопр.	Ответ	№ вопр.	Ответ	№ вопр.	Ответ
1	2	11	2	21	2
2	6	12	1	22	1-б 2-в 3-а 4-г
3	1) система 2) достижение целей 3) модель 4) с внешней средой	13	1, 2, 4	23	4
4	2	14	2, 3, 5, 6, 7, 8	24	1-б 2-а 3-в
5	1	15	3	25	1
6	5) стиль	16	2	26	2

	6) квалификац ия				
	7) разделенны е ценности				
7	3, 4, 6, 7, 9	17	1	27	2
8	1. размер	18	2	28	1
	2. технология				
	3. персонал				
	4. культура				
9	3	19	3	29	8
10	7	20	2, 4, 5	30	3

КАРТА ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ПРОВОДИМОЙ В ФОРМЕ ЗАЧЕТА

№	Раздел рабочей программы	Формируемые компетенции	Оценочное средство (вопросы к зачету)
1	Принципы, методы и психологические аспекты организационной психологии	ОПК-3	1, 3,4,7,8,12,16,23
2	Эволюция процессов управления современными организациями	ПК-2	2,5,6,9,10,11,17,21
3	Руководитель в системе управления персоналом. Власть и лидерство	ПК-4	14,15,22,27
4	Коммуникация, конфликт и культура внутри организационного взаимодействия	ПК-2	13,20,24,25
5	Управление нововведениями в организации	ОПК-3	23,26,29,30,31
6	Формирование команды	ПК-4	18, 19,28,32

Вопросы к зачету

1. Предмет и основные направления исследований в области организационной психологии.
2. История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины.
3. Междисциплинарные связи организационной психологии.

4. Принципы и методы «Организационной психологии».
5. Классические теории управления.
6. Системный подход к управлению.
7. Понятие организации как социотехнической системы.
8. Типы организаций, их классификации по внешней целевой направленности
9. Смена управленческих парадигм на протяжении XX века.
10. Модели «экономического» и «социального» человека. «Психология человеческих отношений» и ее место в современном менеджменте.
11. Проблема мотивации в организационной психологии. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
12. «Теория X», «Теория Y» и «Теория Z» в современном менеджменте.
13. Основные виды, предпосылки, причины и следствия конфликтов в организации.
14. Психологические аспекты руководства, управления и лидерства. Личность руководителя.
15. Основные теории руководства и лидерства. Проблема стилей и методов руководства.
16. Психологические основы отбора персонала.
17. Мотивация и стимулирование персонала
18. Преимущества и организация командного стиля управления. Процедура построения команды.
19. Этапы командного развития. Распределение ролей в команде.
20. Понятие корпоративной культуры как функции управления организацией.
21. Психология управления карьерой в организации.
22. Руководитель в системе управления персоналом. Стили руководства и лидерства.
23. Особенности и проблемы организационного развития.
24. Коммуникационный процесс в психологии делового общения.
25. Конфликт в организации. Причины организационных конфликтов.
26. Управленческие инновации как изменения, связанные с изменением организационной культуры.
27. Психологическое содержание понятия лидерства.
28. Психодиагностика этапов развития команды: сущность и особенности командообразования.

29. Инерционные процессы в организации. Структура и роль инерционных процессов.
30. Распределение работников в организации по отношению к нововведениям.
31. Управление нововведениями в организации.
32. Формирование команды и командное управление.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Особенности процедур текущей и промежуточной аттестации описаны в «Положении о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации в НОУ ВО «МСПИ»», утвержденном Приказом ректора № 55/11 от 31.08.2022

К прохождению промежуточной аттестации по дисциплине в форме экзамена допускается студент при условии успешного выполнения всех заданий, предусмотренных в рамках текущего контроля успеваемости в рабочей программе дисциплины.

Оценивание уровня сформированности компетенций студентов на промежуточной аттестации, проводимой в форме зачета

Шкала оценивания	Уровень сформированности компетенций	Описание критериев оценивания
Зачтено	Высокий уровень	- Дан развернутый ответ на поставленные вопросы, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине - В ответе прослеживается четкая структура и логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий - Ответ изложен литературным языком с использованием современной терминологии - Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа
	Базовый уровень	- Дан развернутый ответ на поставленный вопрос - Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной терминологии - Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с

		помощью преподавателя
	Минимальный уровень	- Логика и последовательность изложения имеют нарушения - Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов - В ответе отсутствуют выводы - Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано - Речевое оформление требует поправок, коррекции
Не зачтено	Компетенция не сформирована	- Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросам - Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения - Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения - Речь неграмотная - Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента - Ответ на вопрос полностью отсутствует или отказ от ответа

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

8.1. Основная литература

1. Болотова А. К., Мартынова А. В. Прикладная психология в бизнес-организациях. Методы фасилитации: учебное пособие[Электронный ресурс] - М.: Высшая школа экономики, 2013. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=227274>
2. Жог В. И., Тарабакина Л. В., Бабиева Н. С. Методология организационной психологии: учебное пособие [Электронный ресурс] - М.: МПГУ; Издательство «Прометей», 2013. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275015>
3. Захарова Л. Н. Основы психологического консультирования организаций: учебное пособие[Электронный ресурс] - М.: Логос, 2012. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119424>

8.2.Дополнительная литература:

1. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии.[Электронный ресурс] – М., Институт психологии РАН, 2015 Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id==430628>
 2. Мандель Б. Р.Современная психология управления. Модульный курс: учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) [Электронный ресурс] – М. Берлин, Директ-Медиа, 2015 Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=363425&sr=1
 3. Организационная психология, Ч. 1. Сборник студенческих работ [Электронный ресурс] - М.: Студенческая наука, 2012. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228017>
 4. Организационная психология, Ч. 2. Сборник студенческих работ [Электронный ресурс] - М.: Студенческая наука, 2012. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228018>
- 9.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины**

Название	Интернет-ссылка
Электронные библиотеки	
Университетская библиотека ONLINE	http:// www. biblioclub.ru
Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки	http://diss.rsl.ru/?menu=disscatalog/
Научнаяэлектронная библиотека	http://www. elibrary.ru
Поисковая система книг и документов	http://filegiver.com
Библиотека Института Психотерапии и Клинической Психологии	http://www.psyinst.ru/library
Электронные книги по психологии, психотерапии, бизнесу, эзотерике, тренировке памяти и мышления.	http://www.koob.ru
Педагогическая библиотека	http://pedlib.ru
Библиотека Российского психологического общества	http://www.rpo.rsu.ru
Библиотека Института психологии РАН	http://www.ipras.ru
Библиотека Института психологии РАО	http://www.pirao.ru
Психологические журналы и периодика	

«Психологическая наука и образование»	http://www.psyedu.ru
«Московский психологический журнал»	http://magazine.mospsy.ru
Журнал практической психологии и психоанализа	http://psychol.ras.ru/ippjpfr/journal
Журналы Американской психологической ассоциации	http://www.apa.org/journals
Сайты, содержащие информационные справочные материалы по психологии	
Сайт, содержащий материалы по различным отраслям психологии	http://www.psychology-online.net
Сайт, содержащий материалы по различным отраслям психологии	http://www.psychol-ok.ru
Сайт факультета психологии МГУ. Журналы, учебники, монографии по различным отраслям психологии. Информация об известных психологах и психотерапевтах. Профессиональные форумы	http://www.flogiston.ru
Сайт, содержащий материалы по психологии управления и HR- менеджменту	http://hrm.ru/
Материалы по различным отраслям психологии, описание тестов и процедур исследования	http://www.azps.ru
Сайт Института практической психологии «Иматон»	http://www.imaton.com
Профессиональное интернет издание «Психологическая газета»	http://psy.su/
Информационный ресурсный сайт по научной и практической психологии	http://www.psyfactor.org
Сайт IBM SPSS Statistics в России	http://www.predictivesolutions.ru/
Сайт, содержащий материалы по психологии управления	http://www.iteam.ru/
Сайт, содержащий материалы по различным отраслям психологии	http://www.psihologu.ru

Портал издательского дома «Первое сентября».	http://www.Psy.1september.ru
Сайт федерального общества педагогов-психологов. Нормативные документы, решения по вопросам психологии в образовании	http://www.rospsy.ru
Сайтжурнала «Вопросыпсихологии»	http://www.voppsy.ru
Этический кодекс психолога	http://www.apa.org/ethics/code/index.aspx

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основная цель дисциплины «Организационная психология» осуществляется в ходе работы на лекциях, практических (семинарских) занятиях и в процессе самостоятельной работы: изучение и конспектирование научной литературы, написание рефератов, контрольных работ.

Работа над конспектом лекции

Основу теоретического обучения студентов составляют лекции. Они дают систематизированные знания студентам о наиболее сложных и актуальных проблемах изучаемой дисциплины. На лекциях особое внимание уделяется не только усвоению студентами изучаемых проблем, но и стимулированию их активной познавательной деятельности, творческого мышления, развитию научного мировоззрения, профессионально-значимых свойств и качеств. Лекции по учебной дисциплине проводятся, как правило, как проблемные в форме диалога (интерактивные).

Осуществляя учебные действия на лекционных занятиях, студенты должны внимательно воспринимать действия преподавателя, запоминать складывающиеся образы, мыслить, добиваться понимания изучаемого предмета, применения знаний на практике, при решении учебно-профессиональных задач. Студенты должны аккуратно вести конспект. В случае недопонимания какой-либо части предмета следует задать вопрос в установленном порядке преподавателю. В процессе работы на лекции необходимо так же выполнять в конспектах модели изучаемого предмета (рисунки, схемы, чертежи и т.д.), которые использует преподаватель.

Работу над конспектом следует начинать с его доработки, желательно в тот же день, пока материал еще легко воспроизводим в памяти (через 10 часов после лекции в памяти остается не более 30-40 % материала). С целью доработки необходимо прочитать записи, восстановить текст в памяти, а также исправить описки, расшифровать не принятые ранее сокращения, заполнить пропущенные места, понять текст, вникнуть в его смысл. Далее прочитать материал по рекомендуемой литературе, разрешая в ходе чтения возникшие ранее затруднения, вопросы, а также дополняя и исправляя свои записи. Записи должны быть наглядными, для чего следует применять различные способы выделений. В ходе доработки конспекта углубляются, расширяются и закрепляются знания, а также дополняется, исправляется и совершенствуется конспект.

Подготовленный конспект и рекомендуемая литература используются при подготовке к практическим (семинарским) занятиям. Подготовка сводится к внимательному прочтению

учебного материала, к выводу с карандашом в руках всех утверждений и формул, к решению примеров, задач, к ответам на вопросы. Примеры, задачи, вопросы по теме являются средством самоконтроля.

Непременным условием глубокого усвоения учебного материала является знание основ, на которых строится изложение материала. Обычно преподаватель напоминает, какой ранее изученный материал и в какой степени требуется подготовить к очередному занятию. Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нем что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний.

Работа с рекомендованной литературой

При работе с основной и дополнительной литературой целесообразно придерживаться такой последовательности. Сначала прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале, понять общий смысл прочитанного. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом.

Чтение приносит пользу и становится продуктивным, когда сопровождается записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др. Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать.

В процессе изучения материала источника и составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым и удобным для работы.

Подготовка к практическому занятию (семинару)

Для успешного освоения материала студентам рекомендуется сначала ознакомиться с учебным материалом, изложенным в лекциях и основной литературе, затем выполнить самостоятельные задания, при необходимости обращаясь к дополнительной литературе.

При подготовке к практическому занятию (семинару) можно выделить 2 этапа:

- организационный,
- закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;
- подбор рекомендованной литературы;

- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его наиболее важная и сложная часть, требующая пояснений преподавателя в просе контактной работы со студентами. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, разобраться в иллюстративном материале, задачах. Заканчивать подготовку следует составлением плана (перечня основных пунктов) по изучаемому материалу (вопросу). Такой план позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам и структурировать изученный материал. Целесообразно готовиться к практическим (семинарским) занятиям за 1- 2 недели до их начала, а именно: на основе изучения рекомендованной литературы выписать в контекст основные категории и понятия по учебной дисциплине, подготовить развернутые планы ответов и краткое содержание выполненных заданий.

Студент должен быть готов к контрольным работам.

Контрольная работа – письменная работа небольшого объема, предполагающая проверку знаний заданного к изучению материала. Написание контрольной работы практикуется в учебном процессе в целях приобретения студентом необходимой профессиональной подготовки, развития умения и навыков самостоятельного научного поиска: изучения литературы по выбранной теме, анализа различных источников и точек зрения, обобщения материала, выделения главного, формулирования выводов и т. п. С помощью контрольной работы студент постигает наиболее сложные проблемы курса, учится лаконично излагать свои мысли, правильно оформлять работу.

Методические рекомендации студентам по подготовке к зачету

При подготовке к зачету студент должен повторно изучить конспекты лекций и рекомендованную литературу, просмотреть решения основных задач, решенных самостоятельно и на практических занятиях (семинарах), а также составить письменные ответы на все вопросы, вынесенные на зачет.

11.Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине предполагается использование

информационных технологий, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы в следующем составе:

1.Операционная система Windows 8.1 32-bit/64-bit Russian Russia Only DVD [WN7-00937] (счет № 12406644 от 01.04.2014, товарная накладная № 8709347134 от 01.04.2014, Акт № 9709571317 от 01.04.2014)

2.Коробочная версия ПО приложение для ПК Office Home and Business 2013 32/64 Russian Russia Only EM DVD NoSkype (T5D-01763) (счет № 142620887 от 18.03.2014, товарная накладная № 334356/РБР от 01.04.2014)

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

Для обеспечения данной дисциплины необходима аудитория, оснащенная специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийным комплексом с доступом к сети Интернет.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению
37.03.01 Психология, направленность (профиль): Практическая психология

Рабочая программа дисциплины
«Организационная психология»

Составитель:

Морозов А.В., доктор пед. наук, профессор

Отв. редактор:

Морозов А.В., доктор пед. наук, профессор