

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

---

Волгоградский институт управления - филиал  
Факультет государственного и муниципального управления  
Кафедра психологии

УТВЕРЖДЕНА  
решением кафедры психологии.  
Протокол № 1 от 28.08.2017 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.Б.28 Организационная психология**

*(индекс и наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)*

по направлению подготовки (уровень бакалавриат)

37.03.01 Психология

---

*(код и наименование направления подготовки (специальности))*

Психологическое консультирование

---

*направленность (профиль)*

*Бакалавр*

---

*квалификация*

*очная*

*год начала подготовки 2018 год*

---

*форма(ы) обучения*

Волгоград, 2017 г.

**Автор(ы)-составитель(и):**

Канд. психол. наук,  
доцент кафедры психологии

Зиновьева Д.М.

Заведующий кафедрой психологии

Зиновьева Д.М.

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2.	Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3.	Содержание и структура дисциплины .....	5
4.	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине .....	10
5.	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	15
6.	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	15
6.1.	Основная литература .....	15
6.2.	Дополнительная литература .....	16
6.3.	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы .....	16
6.4.	Нормативные правовые документы .....	16
6.5.	Интернет-ресурсы .....	16
6.6.	Иные источники.....	16
7.	Материально-техническая база .....	16
		30

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.Б.28 Организационная психология обеспечивает формирование следующей компетенции:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-4	Способность к выявлению специфики психического функционирования человека с учётом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	ПК – 4.2	Способность применять разные виды и формы консультирования в соответствии с проблемами клиентов. Оценивать эффективность оказания психологической помощи клиентам. Обобщение и оценка результатов работы по психологическому просвещению в целях формирования рекомендаций для ее совершенствования

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
<p>Организация и предоставление психологических услуг лицам разных возрастов и социальных групп (результаты форсайт-сессии от 01.03.2016, утв. протоколом кафедры психологии №11 от 04.03.2016 г.).</p> <p>Профессиональное действие: Оказание психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию.</p>	ПК – 4.2	<p>На уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Знает базовые принципы командной работы в группе</li> <li>– Знает специфику функционирования к командного игрока/одиночки/организатора</li> </ul>
		<p>На уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Умеет работать в команде</li> </ul>
		<p>На уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Владеет методами выявления специфики личности с точки зрения работы в команде</li> <li>– Умеет организовать работу команды</li> </ul>

## 2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина Б1.Б.28 «Организационная психология» принадлежит к базовому блоку дисциплин. По очной форме обучения дисциплина осваивается в 8 семестре общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 2 ЗЕ (72 часа).

Знания и навыки, получаемые студентами в результате изучения дисциплины, необходимы для работы в групповой, учебной, профессиональной деятельности, для работы с организационными структурами, персоналом.

Учебная дисциплина Б1.Б.28 «Организационная психология» осваивается после изучения: Б1.Б.9.1 Введение в профессию; Б1.В.ОД.5 Психология организационного поведения.

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 32 часа и на самостоятельную работу обучающихся – 40 часа.

Форма промежуточной аттестации - зачет.

### 3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						СР	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР			
<b>Очная форма обучения</b>									
<b>8 семестр</b>									
Тема 1	Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии. Основные понятия и категории анализа в организационной психологии.	10	2		4		4	О	
Тема 2	Классические и современные теории организаций. Психологические основы организационного поведения.	8			2		6	О	
Тема 3	Организационная культура	10	2		2		6	О	
Тема 4	Психология управления. Руководство и лидерство.	12	2		4		6	О, ПЗ	
Тема 5	Психологические регуляторы деятельности отдельного работника.	12	2		4		6	О	
Тема 6	Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.	8			2		6	О	
Тема 7	Основные направления работы психолога-практика в организациях. Профессиональная позиция психолога.	12	2		4		6	ПЗ, Т	
Промежуточная аттестация								зачёт	
<b>Всего:</b>		<b>72</b>	<b>10</b>		<b>22</b>		<b>40</b>	<b>2 ЗЕ</b>	

Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), практическое задание (ПЗ).

### Содержание дисциплины

Тема	Содержание
<p><b>Тема 1.</b>  <b>Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии. Основные понятия и категории анализа в организационной психологии.</b></p>	<p>История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины. Специфика предмета организационной психологии в комплексе наук о трудовой деятельности человека. Основные практико-ориентированные направления исследований в организационной психологии. Организационная психология как научная дисциплина. Психологические основы организации:          Сущность и основные черты организации. Цели организации, типология целей. Организационная власть. Средства влияния. Организационные феномены групповой динамики: ценности; организационное единство; мотивация; сфера управления персоналом; организационное прогнозирование; организационное моделирование; организационное поведение; Качественные характеристики трудовых ресурсов, профотбор и профессиография. Принципы организации. Жизненные циклы организации. Ресурсы организации. Организация как система, системный анализ организационных структур. Внешняя и внутренняя среда организации. Многообразие организационных типов:          Основные компоненты и уровни социальных систем. Социальная организация как социальная система. Уровни влияний и связи в организациях. Классификация организаций по правовому, экономическому, психологическому, социальному признакам. Государственные и муниципальные организации. Психологические признаки организации. Развитие, типы развития организаций.</p>
<p><b>Тема 2.</b>  <b>Классические и современные теории организаций. Психологические основы организационного поведения.</b></p>	<p>Технократический подход к анализу организаций – ранние теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор и др.). Организация как социальная общность (Э.Мэйо и др., теория Д. Мак-Грегора). Организации и управление (А. Файоль). Системные теории организаций: описательные модели, организация как открытая система, современные интеракционистские модели организаций (Ч. Бернард, Г. Саймон и др.). Основы организационного поведения.          Общие понятия организационного поведения. Организационное поведение как система взаимодействия в организации. Синергические принципы организационного поведения. Организационное поведение как системная область групповой динамики. Основные элементы организационного поведения. Предмет организационного поведения. Цели организационного поведения. Роль руководителя в системе организационного поведения.          Факторы, влияющие на организационное поведение.          Факторы внутренней среды: людские ресурсы, их качественные характеристики (рабочие руки, кадры, персонал, человеческие ресурсы, человеческий капитал). Организационная структура и формирование отношения с работниками. Типы и формы власти, структурные схемы соподчинения и взаимодействия, поведенческие модели сотрудничества и соперничества. Технологии и трудовые отношения работников. Факторы внешней среды: макроэкономические факторы; микроэкономические факторы; факторы социокультурной среды; факторы правовой среды и другие.          Основные концепции организационного поведения.          Концепции человеческой природы: индивидуальных особенностей; особенностей восприятия; целостности и ценности личности; мотивированного поведения; стремления к соучастию и самоактуализации.          Концепции социальной (организационной) природы: социальной системы; общности интересов; этнических принципов; иерархичности; стремления к конкурированию и конкурентоспособности и другие.</p>
<p><b>Тема 3.</b>  <b>Организационная культура</b></p>	<p>Организационная культура (ОК), основные понятия. Сила ОК, роль культуры в организации, функции ОК. Высоко- и низкоконтекстуальные культуры. Герои и мученики. Ритуалы и обряды в организации. Направление воздействия ОК и принятие решений. Глубина и однородность ОК.          Типы организационных культур, кросскультурные модели организаций: Инкубатор, Управляемая ракета, Эйфелева башня, Семья и ее виды.</p>

	Требования к сотрудникам. Принцип равенства и принцип свойства. Классификация культур Дилла-Кеннеди: торговая, инвестиционная, спекулятивна, административная. Индикаторы культуры. Внешние особенности: организация пространства, времени, язык, стиль. Нормы и правила, награды и наказания. Легенды, герои и антигерои. Ритуалы и символы, табу. Ценностные приоритеты и внутренние критерии эффективности организации. Конфликт ценностей.
<b>Тема 4. Психология управления. Руководство и лидерство.</b>	Общее понятие. Значение термина «лидер». Сущностные характеристики лидерства, его компоненты, характеристики, типы. Направленность влияния лидера. Восприятие лидера группой. Сравнительный анализ руководства и лидерства. Функции лидера. Виды власти организационного лидера. Взаимодействие лидера и группы. Стили управления. Групповая сплоченность. Групповые конфликты. Методики оценки стиля руководства и групповой сплоченности.
<b>Тема 5. Психологические регуляторы деятельности отдельного работника.</b>	Ценностные ориентации и значимость труда. Основные субъективные составляющие труда (модель Дж. Олдмана и Дж. Хакмана). «Субъективный образ» трудовой ситуации и методы его реконструкции. Трудовая мотивация, основные концепции и модели. Удовлетворенность трудом, интегративный подход. Методы оценки мотивационной структуры личности работник.
<b>Тема 6. Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.</b>	Функциональное распределение обязанностей в организации и властные структуры. Понятие коллективного субъекта труда. Эффекты «отчуждения труда». Властные полномочия индивидуального и коллективного субъекта труда. Основные проблемные области в организации деятельности коллективного субъекта труда. Системы оплаты и вознаграждения за труд. Организационное развитие. Организационный стресс. Модели принятия организационных решений. Распределение властных полномочий в процессе принятия и реализации организационных решений.
<b>Тема 7. Основные направления работы психолога-практика в организациях. Профессиональная позиция психолога.</b>	Парадигма «исследование – диагностика – оптимизация» и формы ее реализации при работе с персоналом организаций. Классификация видов оптимизационной работы и консультационной помощи в организациях. Основные функциональные роли психолога в организациях: исследователь, эксперт, советник, наставник, руководитель. Место психолога в реализации оптимизационных мероприятий (ролевое кольцо). SWOT- анализ организационной проблемы. Интервью в организации (по целям, по проблемам). Техники проведения интервью. Должностной статус психолога и особенности его профессиональной позиции в организации. «Организационный психолог» – профессиональные требования и сферы компетентности. Этические нормы и правила работы психолога в организации.

На самостоятельную работу студентов по дисциплине выносятся следующие темы:

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма
1	2	3	4
1	<b>Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии. Основные понятия и категории анализа в организационной психологии.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– С какими областям анализа трудовой деятельности человека непосредственно связана организационная психология?</li> <li>– Назовите основные этапы становления организационной психологии в ходе развития психологических наук о труде?</li> <li>– В чем состоит специфика организационной психологии по сравнению с психологией труда, социальной психологией, психологией менеджмента, экономической психологии?</li> <li>– Чем отличаются по содержанию такие понятия как „труд“ и „работа“, „трудовой пост“ и профессиональная роль“, „профессиональная компетентность“ и „должностные обязанности“?</li> </ul>	О

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Каким образом эти понятия соотносятся с основными уровнями анализа деятельности человека в организациях („работающий человек“, „специалист“, „служащий организации“)?</li> </ul>	
2	<b>Классические и современные теории организаций.</b> <b>Психологические основы организационного поведения.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– На чем основаны процессы регуляции в системе прав и обязанностей служащего в организации?</li> <li>– Какие основные аспекты анализа совместной трудовой деятельности доминировали в ранних теориях организаций?</li> <li>– Чем обусловлено развитие организационных теорий социальной ориентации? Дайте сравнительную характеристику подходов к анализу организационных взаимодействий в рамках теорий Х-У Д. Мак-Грегора.</li> <li>– Какие принципы лежат в основе создания системных теорий организаций?</li> <li>– На чем основано описание организаций как „открытой системы“?</li> <li>– Как определяется понятие „организация“ в рамках системного подхода? Что нового это дает по сравнению с описательными трактовками организационных взаимодействий?</li> <li>– Каким образом могут быть выделены типы организаций по их целевой направленности?</li> <li>– В чем состоят особенности развития новых форм организаций в постиндустриальном обществе?</li> <li>– Какие основные характеристики используются в системном анализе организаций?</li> <li>– По каким основным блокам строится анализ целевой структуры организации? В чем состоит различие внешних и внутренних целей?</li> </ul>	О
3	<b>Организационная культура</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Дайте определение организационной культуры.</li> <li>– Объясните роль ОК в организации.</li> <li>– Перечислите и опишите функции ОК.</li> <li>– Как связаны направление воздействия ОК и принятие управленческих решений?</li> <li>– На что влияет глубина и однородность ОК?</li> <li>– Назовите типы организационных культур и опишите их особенности.</li> <li>– Среди известных кросскультурных моделей организации, какой тип наиболее характерен для России. Охарактеризуйте его.</li> <li>– Опишите сильные и уязвимые стороны культур: торговая, инвестиционная, спекулятивна, административная.</li> <li>– Что относится к индикаторам ОК?</li> <li>– Какие существуют определения организационной культуры? Какие факторы оказывают наиболее сильное влияние на ее формирование?</li> </ul>	О
4	<b>Психология управления.</b> <b>Руководство и лидерство.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Какие основные стадии проходит организация в своем развитии?</li> <li>– Что может способствовать продолжительному существованию организаций?</li> <li>– Какие способы формирования организационных ценностей используются в процессе управления организацией?</li> <li>– В чем состоят сущностные характеристики лидерства, его компоненты?</li> <li>– Какие типы лидеров вы знаете?</li> </ul>	О, ПЗ

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Опишите особенности восприятия лидера группой.</li> <li>– Проведите сравнительный анализ руководства и лидерства.</li> <li>– Перечислите функции лидера.</li> <li>– Раскройте понятие стили управления, опишите известные вам стили.?</li> <li>– В чем состоят принципиальные различия функций „руководителя“ и „лидера“ в группе/организации?</li> <li>– Какие типы направленности деятельности руководителя определяют стиль руководства?</li> <li>–</li> </ul>	
5	<b>Психологические регуляторы деятельности отдельного работника.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Какие формы оплаты и вознаграждения за труд используются в современных организациях?</li> <li>– Какие дополнительные формы стимулирования труда служащих организации способствуют ее эффективному функционированию?</li> <li>– В чем состоит специфика описательных и процессуальных моделей трудовой мотивации? Приведите примеры наиболее известных теорий.</li> <li>– В чем состоят основные проявления удовлетворенности трудом как индивидуальной, групповой и организационной характеристики?</li> <li>– Каким образом социальные и групповые ценности влияют на субъективный смысл труда и индивидуальное отношение к работе в организации?</li> </ul>	О
6	<b>Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Каковы основные качественные характеристики и проявления групповой сплоченности?</li> <li>– По каким основным характеристикам оценивается психологический климат в группе?</li> <li>– По каким уровням рассматриваются внутри- и межорганизационных взаимодействий в организационной психологии?</li> <li>– Охарактеризуйте тематику работ и направления психологических исследований, соответствующих каждому уровню.</li> <li>– В чем состоит специфика психологического анализа деятельности, соответствующего разным уровням организационных взаимодействий.</li> <li>– Какие аспекты выполнения совместной деятельности подчеркиваются в определениях организации, используемых в организационной психологии?</li> <li>–</li> </ul>	О
7	<b>Основные направления работы психолога-практика в организациях. Профессиональная позиция психолога.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Каким образом персонал организации может быть задействован в проведении эмпирических исследований и выработки стратегий оптимизационных решений?</li> <li>– Какие этапы проведения организационных исследований включает реализация парадигмы „исследование – диагностика – консультирование/оптимизация“?</li> <li>– В чем состоит специфика различных функциональных ролей организационного психолога при выполнении эмпирических исследований и решении оптимизационных задач в организации?</li> <li>– Каково место и роль психолога в реализации оптимизационных мероприятий?</li> <li>– Какой должностной статус может иметь психолог в организации в зависимости от специфики</li> </ul>	ПЗ, Т

	<p>предписываемых ему обязанностей?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Какие виды интервью в организации вы знаете.</li> <li>– Объясните разницу между организационной проблемой и жалобой.</li> <li>– Опишите техники проведения интервью и объясните, в каких случаях они наиболее уместны.</li> <li>– В чем состоят противоречия должностного статуса и возможностей реализации профессиональной роли психолога в организации?</li> <li>– Каковы основные требования к уровню профессиональной подготовки и сферам компетентности организационного психолога?</li> <li>– Соблюдение каких правил „профессиональной этики“ является необходимым при работе психолога с персоналом организаций?</li> </ul>	
--	---	--

#### **4. 4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

##### 4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости

<b>1. Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии. Основные понятия и категории анализа в организационной психологии.</b>	Устный опрос
<b>2. Классические и современные теории организаций. Психологические основы организационного поведения.</b>	Устный опрос
<b>3. Организационная культура</b>	Устный опрос
<b>4. Психология управления. Руководство и лидерство.</b>	Устный опрос, практическое задание
<b>5. Психологические регуляторы деятельности отдельного работника.</b>	Устный опрос
<b>6. Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.</b>	Устный опрос
<b>7. Основные направления работы психолога-практика в организациях. Профессиональная позиция психолога.</b>	Практическое задание, тестирование

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачёта.

##### 4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

#### **Тема 1. Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии. Основные понятия и категории анализа в организационной психологии. Классические и современные теории организаций.**

##### **Вопросы для устного опроса:**

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

#### **Тема 2. Психологические основы организационного поведения.**

##### **Вопросы для устного опроса:**

- Факторы, влияющие на организационное поведение.
- Основные концепции организационного поведения.
- Концепции человеческой природы

- Концепции социальной (организационной) природы

### **Тема 3. Организационная культура**

#### **Вопросы для устного опроса:**

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

### **Тема 4. Психология управления. Руководство и лидерство.**

#### **Вопросы для устного опроса:**

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

#### **Практическое задание:**

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

Задание 2: Командная работа: Подобрать способ определения типа лидерства в коллективе.

### **Тема 5. Психологические регуляторы деятельности отдельного работника.**

#### **Вопросы для устного опроса:**

- Основные субъективные составляющие труда (модель Дж. Олдмана и Дж. Хаккмана).
- Трудовая мотивация, основные концепции и модели.
- Методы оценки мотивационной структуры личности работника.

### **Тема 6. Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.**

#### **Вопросы для устного опроса:**

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

### **Тема 7. Основные направления работы психолога-практика в организациях. Профессиональная позиция психолога.**

#### **Практическое задание.**

Задание 1: Командная работа: разработать проект мотивационной системы в вымышленной организации.

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

Задание 3: Командная работа: разработка стандартов взаимодействия с клиентами вымышленной компании.

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

Задание 5: Командная работа: проведение интервью с сотрудником для определения кадрового резерва

#### **Материалы теста типовые:**

##### **1. Организационная власть преимущественно:**

- а) обеспечивает влияние и устойчивый приоритет групповых целей;

- б) система принуждения в организации;
- в) система формирования организационного порядка;
- г) система мотивирования и стимулирования.

**2. Организационная психология:**

- а) наука о психических основах организации, ее динамики и изменениях;
- б) отрасль психологии, изучающая психическую деятельность и поведение человека в организации;
- в) отрасль психологии, изучающая соотношение целей в организации;
- г) наука, изучающая проблемы субъекта организационных отношений.

**3. Понятие миссии организации означает:**

- а) основную цель организации;
- б) целенаправленное, рациональное и органичное функционирование;
- в) четкую и адекватную деятельность структуры организации;
- г) культуру и ценности организации.

## Шкала оценивания

### Устный опрос

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации информации в области организационной психологии, командой работы.

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике, владеет навыками анализа и систематизации информации в области организационной психологии, командой работы
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике в отдельных сферах профессиональной деятельности, владеет основными навыками анализа и систематизации информации в области организационной психологии, командой работы
74% - 60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет использовать полученные знания для решения основных практических задач в отдельных сферах профессиональной деятельности, частично владеет основными навыками анализа и систематизации информации в области организационной психологии, командой работы
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, не умеет применять полученные знания на практике, не владеет навыками анализа и систематизации информации в области организационной психологии, командой работы

### Деловые игры и практические задания

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при проведении деловых игр и выполнении практических заданий во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации в области организационной психологии, командой работы.

При оценивании результатов деловых игр используется следующая шкала оценок:

### Оценочная шкала

Название оценки	Описание
<b>Отлично</b> 90-100 %	Оценка соответствует оптимальной выраженности компетенции в целом, <u>высокому уровню развития умений и навыков</u> в области организационной психологии, командой работы, что делает возможным выявление и решение комплексных проблем. Совершенствование компетенции может быть продолжено самостоятельно.
<b>Хорошо</b> 75-89 %	Оценка соответствует <u>достаточно высокому развитию умений и навыков</u> в области организационной психологии, командой работы, что позволяет успешно выполнять задачи, обусловленные спецификой деятельности. Развитие компетенции может быть продолжено самостоятельно.
<b>Удовлетворительно</b> 60-74 %	Оценка свидетельствует о <u>допустимом уровне умений и навыков</u> в организационной психологии, командой работы, что может компенсироваться опытом конкретной деятельности. Компетенция может быть развита при помощи специального обучения.
<b>Неудовлетворительно</b> 30-59 %	Оценка свидетельствует о <u>частичном наличии умений и навыков</u> в организационной психологии, командой работы, проявляющихся не систематически либо на низком уровне. Существует возможность развить компетенцию при условии комплексного обучения.
<b>Плохо</b> 0-30 %	Оценка означает <u>отсутствие практических умений и навыков</u> в организационной психологии, командой работы, личностной предрасположенности к формированию компетенции. Нецелесообразно (долго, дорого) развивать данную компетенцию до уровня её практического применения.

### Тестирование

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\% ,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;

В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;

О – общее количество вопросов в тесте.

### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-4	Способность к выявлению специфики психического функционирования человека с учётом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	ПК – 4.2	Способность применять разные виды и формы консультирования в соответствии с проблемами клиентов. Оценивать эффективность оказания психологической помощи клиентам. Обобщение и оценка результатов работы по психологическому просвещению в целях формирования рекомендаций для ее совершенствования

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
<p>ПК-4.2</p> <p>Способность применять разные виды и формы консультирования в соответствии с проблемами клиентов. Оценивать эффективность оказания психологической помощи клиентам. Обобщение и оценка результатов работы по психологическому просвещению в целях формирования рекомендаций для ее совершенствования</p>	<p>Составляет социально-психологические рекомендации для оптимального развития личности на каждом возрастном этапе с учетом гендера, этноса, профессии, социальной группы с целью оказания психологической помощи</p> <p>Эффективно работает в команде</p>	<p>Определены ключевые новообразования, социальную ситуацию развития и ведущая деятельность на каждом возрастном этапе с учетом гендера, этноса, профессии, социальной группы с целью оказания психологической помощи;</p> <p>Соотнесены различные периодизации психического развития с учетом гендера, этноса, профессии, социальной группы с целью оказания психологической помощи</p> <p>Применены методы выявления специфики личности с точки зрения работы в команде</p> <p>Организована эффективная работа команды</p>

### 4.3.2 Типовые оценочные средства

#### Примерный перечень вопросов к зачету в форме практического ситуационного задания.

На основе ниже приведенных вопросов будут даны практические ситуационные задания (презентация фирмы, защита проекта в организации, беседа с директором, устройство на работу в качестве менеджера по персоналу, директора по персоналу и т.п.)

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. Понятия «труд», «работа», организационное поведение», «профессиональная роль», «трудовой пост» и их соотношение.
5. Классические теории организаций.
6. Системные теории организаций.
7. Понятие организации как социотехнической системы.
8. Типы организаций, их классификации по внешней целевой направленности.
9. Постиндустриальное общество и формирование организаций нового типа.
10. Роль изучения возможностей и ограничений влияния «человеческого фактора на эффективность деятельности организаций. Место организационного консультирования в решении этих проблем.
11. Основные характеристики организаций и система их взаимосвязей (общая модель).
12. Цели организации, их иерархическая структура.
13. Развитие организаций, основные стадии. Факторы продолжительного существования организации.
14. Эффективность работы организации, основные критерии и их типология.
15. Методы системно-структурного анализа организации.
16. Иерархические уровни анализа деятельности человека в организации.
17. Стресс-факторы организационной среды и здоровье профессионалов.
18. Трудовая мотивация и основные подходы к ее изучению.

19. Удовлетворенность трудом, интегративный подход к оценке.
20. Значимость и субъективный смысл труда.
21. Индивидуальные ценности и групповые нормы.
22. Руководство и лидерство, лидерские позиции.
23. Стили руководства, модели взаимодействия «руководитель – группа»
24. Групповая сплоченность, психологический климат в группе.
25. Реализация властных функций в организации.
26. Системы оплаты и вознаграждения за труд, влияние на качество труда.
27. Социокультурные и организационные нормы труда.
28. Организационные ценности.
29. Понятие «организационной культуры», методы ее изучения
30. Организационное развитие и инновационные технологии.
31. Новые формы труда и организационные взаимодействия в постиндустриальном обществе.
32. Основные типы исследований в организационной психологии.
33. Классификации методов сбора и анализа данных, используемых в организационной психологии.
34. Парадигма «исследование – диагностика – консультирования/коррекция» в организационной психологии.
35. Основные функциональные роли психолога в организациях.
36. Профессиональные требования и сферы компетентности организационного психолога.

### **Шкала оценивания**

#### **Устный опрос в форме практического ситуационного задания на основе теоретических вопросов**

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации информации в области организационной психологии, командой работы.

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике, владеет навыками анализа и систематизации информации в области организационной психологии, командой работы
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике в отдельных сферах профессиональной деятельности, владеет основными навыками анализа и систематизации информации в области организационной психологии, командой работы
74% - 60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет использовать полученные знания для решения основных практических задач в отдельных сферах профессиональной деятельности, частично владеет основными навыками анализа и систематизации информации в области организационной психологии, командой работы
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, не умеет применять полученные знания на практике, не владеет навыками анализа и систематизации информации в области организационной психологии, командой работы

**По п.4.4. Методические материалы:** содержание не обновлено (посл. вариант: Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляются в соответствии с Регламентом о текущем контроле

успеваемости и промежуточной аттестации студентов в Волгоградском филиале ФГБОУ ВО РАНХиГС и Регламентом о балльно-рейтинговой системе в Волгоградском институте управления - филиале РАНХиГС).

## **5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Важно при подготовке к практическим занятиям ознакомиться с лекциями, предоставленными преподавателем в электронном виде.

## **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

### **6.1. Основная литература.**

1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов - 337 с. - Вузовское образование -2014--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Рогов Е. И. Организационная психология: учебник для бакалавров / Е. И. Рогов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. — 621 с. — (Бакалавр. Академический курс). - Издательство Юрайт-2016--<http://urait.ru/catalog/387356>
3. Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.]; под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — М. — 370 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). - Издательство Юрайт-2016--<http://urait.ru/catalog/393898>

### **6.2. Дополнительная литература**

1. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии [Электронный ресурс]/ А.А. Алдашева [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.— 712 с. -Институт психологии РАН-2015--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51961>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Зуб А. Т. Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. — 372 с. — (Бакалавр. Академический курс).-Издательство Юрайт-2016--<http://urait.ru/catalog/394106>

### **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.**

Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С.— Электрон. текстовые данные.— М. - 160 с.-Прометей-2013--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18587>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

Лекционные и презентационные материалы, предоставленные преподавателем.

### **6.4. Нормативные правовые документы.**

Этический кодекс психолога. Принят "14" февраля 2012 года V съездом Российского психологического общества. Режим доступа свободный: <http://psygus.ru/rpo/documentation/ethics.php>

## 6.5. Интернет-ресурсы.

ЭБС IPRbooks <http://lib.ranepa.ru/base/abs-iprbooks.html> . По паролю.

ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru> По паролю.

ЭБС Лань <http://lib.ranepa.ru/base/abs-izdatelstva--lan-.html#> По паролю.

Видеохостинг «УниверТВ. Образовательный портал». Открытый доступ

## 6.6. Иные источники

Лекции, предоставленные преподавателем в электронном виде.

## 7. Материально-техническая база

Материально-техническое обеспечение дисциплины Б1.Б.28 «Организационная психология».

№ п\п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом		Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1.	Б1.Б.28	Организационная психология	Учебная аудитория (лекционная) № 602, Учебная аудитория (для проведения практических занятий) № 401	оборудованная БТМК (Бетком мультимедийная кафедра преподавателя со встроенным компьютером, микрофоны: гусиная шея, «петличка», проектор, экран), модульная мебель. (16 посадочных мест, оборудованная модульной мебелью, 16 персональных компьютеров на базе процессоров Pentium(R) Dual-Core CPU, БТМС (Бетком мультимедийный стол) – стол преподавателя со встроенным компьютером, ПО для эффективного проведения занятий (Net School), проектор, экран.