

**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.В.ОД.6 Психология организационного поведения

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

по специальности

37.05.02 Психология служебной деятельности

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Специализация: «Морально-психологическое обеспечение служебной
деятельности»

направленность (профиль)

Психолог

квалификация

очная

год начала подготовки 2018

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.....	5
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	11
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	18
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	19
6.1. Основная литература	19
6.2. Дополнительная литература	19
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	20
6.4. Нормативные правовые документы	20
6.5. Интернет-ресурсы	20
6.6. Иные источники.....	20
7. Материально-техническая база	20

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

1.1. Дисциплина Б1.В.ОД.6 «Психология организационного поведения» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК ОС-3	Способность использовать знания и способы разрешения проблемных ситуаций, полученные применительно к одним предметным областям психологии, в других её областях (способность к отдалённому переносу знаний)	ОПК ОС – 3.2	Способность разрабатывать индивидуальные и групповые программы оказания психологической помощи клиентам, анализировать параметры организационного поведения для решения профессиональных задач, разрешать конфликты и противоречия в работе по оказанию психологической помощи клиентам

1.2. В результате освоения дисциплины Б1.В.ОД.6 Психология организационного поведения у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: решение комплексных задач психологического обеспечения управленческой, служебной деятельности личного состава и подразделений в сфере правоохранительной деятельности, обороны, безопасности личности, общества и государства, организационной и бизнес-сферах, а также в сфере образования, социальной помощи, организации работы психологических служб, предоставляющих услуги физическим лицам и организациям, и психологического образования (результаты форсайт-анализа, утв. протоколом кафедры психологии №12 от 28.04.2018 г.).	ОПК ОС-3.2	На уровне знаний: – в области самоанализа и социального самоощущения; – психологии общения, отправление межличностных сообщений, восприятия сообщений, умения слушать, принципов обратной связи; – в сфере психологии убеждения и влияния; – этапов и правил ведения переговоров; – принципов и правил командной работы; – принципы организации работы других; – основы стрессоустойчивости и саморегуляции.
		На уровне умений: – уметь организовывать работу других посредством управленческих коммуникаций; – уметь создавать команду; – уметь управлять командой; – уметь работать в команде; – быть способным к самопрезентации и формированию имиджа; – влиять и убеждать, проводить переговоры, обладать психологической устойчивостью;
		На уровне навыков: – организации совместной групповой деятельности; – организации командного взаимодействия для решения управленческих задач в условиях неопределенности; – осуществления межличностных, групповых и

		организационных коммуникаций; – взаимодействия в малых и больших коллективах для решения профессиональных задач.
--	--	--

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина Б1.В.ОД.6 Психология организационного поведения принадлежит к базовому блоку, вариативная часть, дисциплины обязательные. По очной форме обучения дисциплина осваивается во 2 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 2 ЗЕ (72 часов).

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.В.ОД.6 Психология организационного поведения осваивается после изучения: Б1.В.ОД.7.1. Введение в профессию; Б1.В.ОД.1 Педагогика; Б1.Б.5 Социология.

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 36 часа и на самостоятельную работу обучающихся – 36 часа.

Форма промежуточной аттестации – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемо сти, промежут очной аттестаци и
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
2 семестр								
Тема 1	Командная работа. Способность организовывать работу других.	14	6		2		6	ДИ
Тема 2	Постановка целей.	8	2		2		4	ДИ
Тема 3	Делегирование.	8	2		2		4	ДИ
Тема 4	Творческий подход к принятию решений в команде.	10	2		2		6	ДИ
Тема 5	Наставничество, консультирование.	8	2		2		4	ДИ
Тема 6	Личная политика	8	2		2		4	

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	менеджера. Формирование имиджа. Этические аспекты.							
Тема 7	Презентация. Публичное выступление.	8	2		2		4	ДИ
Тема 8	Стрессоустойчивость и саморегуляция.	8	2		2		4	Т, ДИ
Промежуточная аттестация								зачёт
Всего:		72	20		16		36	2 ЗЕ

Примечание: тестирование (Т), деловая игра (ДИ).

Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Командная работа. Способность организовывать работу других.

Понятия рабочей группы, команды, коллектива. Характеристики успешной команды. Помехи эффективной командной работе. Меры преодоления трудностей на пути к эффективной команде. Ролевое поведение в команде. Самоуправляющаяся команда.

Тема 2. Постановка целей.

Характеристики эффективных целей: Алгоритм постановки целей.

Тема 3. Делегирование.

Функции делегирования. Шаги делегирования. Что нужно делегировать. Правила эффективного делегирования.

Тема 4. Творческий подход к принятию решений в команде.

Алгоритм принятия решений. Коллективное творческое решение проблем. Техники коллективного принятия решений: техника модерации, дискуссия, «мозговой штурм», метод коллективных записей, «карточки идей», «мыслительные колпаки».

Тема 5. Наставничество, консультирование.

Цели и этапы наставничества и консультирования. Необходимые навыки. Важные шаги в обучении.

Тема 6. Личная политика менеджера. Формирование имиджа. Этические аспекты.

Ограниченность ресурсов и конкуренция в организации. Инструменты и стратегии личной политики менеджера в организации. Навыки личной политики: определение

источника власти в организации, формирование зависимости людей от себя, управление впечатлением, применение неформальной власти, формулировка аргументов в терминах организационных целей. Имидж как социальный стереотип. Структура личного имиджа. Психодинамика имиджа. Управление впечатлением. Построение эффективного имиджа. Техники создания яркого и узнаваемого образа.

Феномены социальной перцепции: эффект первого впечатления, эффект ореола, эффект новизны, внешней привлекательности и т.п. Механизмы формирования первого впечатления.

Тема 7. Презентация. Публичное выступление.

Эффективная самопрезентация. Формы самопрезентации. Этапы эффективной самопрезентации. Требования к вербальному и невербальному поведению. Приемы установления контакта, преодоления барьеров. Приемы убеждения.

Тема 8. Стрессоустойчивость и саморегуляция.

Природа стресса. Стресс-факторы. Управление стрессом как осознанная необходимость. Техники кратковременного ослабления стресса. Техники долговременного устранения стресса. Нейромышечная релаксация по Якобсону и аутотренинг по Александру. Психодинамические приемы снижения стресса. Позитивное мышление.

На самостоятельную работу студентов по дисциплине Б1.В.ОД.6 Психология организационного поведения выносятся следующие темы:

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Форма контроля
1	2	4	6
1	Командная работа. Способность организовывать работу других.	Поведенческие параметры для лидера команды: - постановка общих целей; - оценка сильных и слабых сторон каждого из членов команды; - формулировка конкретных индивидуальных целей; - совместный выбор подхода, направленного на достижение поставленных целей; - принятие каждым членом команды личной ответственности за результаты индивидуальной и совместной работы; - создание атмосферы взаимного доверия; - поддержание необходимого сочетания навыков и личностных черт в команде; - обучение членов команды и предоставление им необходимых ресурсов для работы; - налаживание процесса работы в команде (распределение ролей, налаживание процессов коммуникации и принятия решений); - фасилитация командной работы.	Деловые игры.
2	Постановка целей.	Поведенческая таблица менеджера, устанавливающего цели • Определяет ключевые задачи для каждого из исполнителей; • Устанавливает конкретные и стимулирующие цели по каждой из целей. • Четко оговаривает крайние сроки достижения каждой	Деловые игры.

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Форма контроля
1	2	4	6
		из целей. • Позволяет своим подчиненным активно участвовать в процессе постановки целей. • Определяет более или менее приоритетные цели. • Оценивает цели согласно их сложности и важности. • Отлаживает механизм обратной связи для оценки прогресса на пути к достижению целей. • Поощряет исполнителей в соответствии с их успехами на пути к достижению целей.	
3	Делегирование.	Поведенческая таблица менеджера, делегирующего полномочия • Четко определяет сферу делегированных полномочий и свои требования к выполнению работы. • Разъясняет подчиненным, какую пользу принесет выполнение этой работы. • Определяет зону ответственности подчиненного. • Привлекает исполнителей к обсуждению всех аспектов делегирования. • Ставит в известность всех, кого может коснуться делегирование полномочий. • Устанавливает и согласовывает с исполнителем работ систему обратной связи. • Задает подчиненному вопросы, чтобы убедиться в его понимании. • В случае возникновения проблем настаивает на получении от исполнителя предложений по выходу из сложившейся ситуации.	Деловые игры.
4	Творческий подход к принятию решений в команде.	Поведенческая таблица руководителя дискуссии 1. В отношении проблемы: Заинтересовывает участников, умело и четко разъясняя проблему. Не допускает многословия и отклонений от темы. Выделяет основные точки зрения. Подводит частичные итоги в ходе обсуждения. Пресекает общие повторения уже сказанного. Подводит заключительный итог, сравнивает его с поставленной целью. 2. В отношении отдельных участников: Стремится выделить основную мысль в высказываниях участников. Умеет внимательно, не прерывая преждевременно, слушать. Способствует тому, чтобы каждое высказывание было с доказательствами. Активизирует пассивных участников. Умеет разрешать недоразумения, возникающие между участниками. Отмечает вклад каждого в решение проблемы. 3. В отношении группы в целом: Устанавливает регламент работы.	Деловые игры.

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Форма контроля
1	2	4	6
		Вовлекает всех участников в обсуждение. Может обеспечить деловую обстановку. Умеет использовать вносимые предложения, идеи, доказательства и замечания для решения проблемы. Выясняет мнения, сам говорит мало, но по существу. Пресекает споры, в которых от темы обсуждения переходят на личности. Благодарит участников за работу.	
5	Наставничество, консультирование.	Поведенческая таблица менеджера, оказывающего помощь подчиненным • Задавать вопросы, чтобы выявить источники проблемы. • Занимать позицию активного слушателя и высказывать неподдельный интерес к тому, что говорят подчиненные. • Демонстрировать безусловно позитивное отношение к собеседникам, воздерживаться от осуждения, оценивания и критики. • Стремиться обучать, а не помогать подчиненным. • Признавать право исполнителей на ошибки, и рассматривать последние как возможности для обучения. • Предоставлять подчиненным полную обратную связь. • Побуждать подчиненных к упорной работе и повышению ее качества. • Выявлять и поощрять даже незначительные успехи и достижения. • Служить своим подчиненным образцом для подражания. • Оказывать помощь подчиненным в разработке плана профессионального совершенствования и повышения эффективности работы.	Деловые игры.
6	Личная политика менеджера. Формирование имиджа. Этические аспекты.	Поведенческая таблица менеджера, использующего политические приемы: • Формулировать аргументы в терминах организационных целей. • Держать с окружающими по-дружески и создавать позитивный имидж. • Контролировать организационные ресурсы. • Создавать образ незаменимого. • Проявлять напористость. • Приобретать союзников. • Избегать общения с сотрудниками с запятнанной репутацией. • Искать поддержки вышестоящего руководства.	Деловые игры.
7	Презентация. Публичное	Поведенческие характеристики самопрезентации Невербальные	Деловые игры.

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Форма контроля
1	2	4	6
	выступление.	Зрительный контакт Мимика Жесты Поза и движения Использование визуальных средств и карточек для запоминания Паравербальные Произношение (артикуляция), интонационное выделение (модуляция) Темп речи и сила звука (громкость) Использование междометий, частиц Использование пауз Содержательные Начало и завершение Понятность речи Структурирование Краткость, повторы Стимулирующие слова, выражения Общие аспекты Контакт с публикой Искренность Доброжелательность	
8	Стрессоустойчивость и саморегуляция .	Поведенческие сигналы, предупреждающие о стрессе Работа – С человеком чаще, чем обычно, происходят несчастные случаи. – Не выполняет работу в срок, не является на назначенные встречи или не выполняет иные обязательства. – Допускает ошибки из-за невнимательности. – Затрудняется с принятием решений. – Снижаются количественные и/или качественные показатели его работы. – Задерживается на работе или более «одержим» работой, чем обычно. – Устные и/или письменные доклады имеют нечеткий, бессвязный характер. Отношения с коллегами – Неадекватно воспринимает юмор. – Проявляет раздражение, враждебность или раздражается вспышками гнева. – Внезапно начал испытывать затруднения в общении и поддержании дружеских отношений с другими людьми. – Выказывает непонятное или избыточное недоверие к коллегам. Личность – Выглядит усталым, не способен «расслабиться». – Безразличие к жизни; не проявляет ни к чему интереса. – Часто чувствует, что он нездоров или вот-вот заболеет.	Деловые игры, Тестирование

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Форма контроля
1	2	4	6

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

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Очная форма		
Тема 1	Командная работа. Способность организовывать работу других.	Деловая игра
Тема 2	Постановка целей.	Деловая игра
Тема 3	Делегирование.	Деловая игра
Тема 4	Творческий подход к принятию решений в команде.	Деловая игра
Тема 5	Наставничество, консультирование.	Деловая игра
Тема 6	Личная политика менеджера. Формирование имиджа. Этические аспекты.	Деловая игра
Тема 7	Презентация. Публичное выступление.	Деловая игра
Тема 8	Стрессоустойчивость и саморегуляция.	Деловая игра, Письменный тест

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачёта. В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся зачет проводится - устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования.

Текущий контроль.

Тема 1. Командная работа. Способность организовывать работу других.

Характеристика заданий для деловых игр

Упражнение «Развитие лидерской адаптивности».

Предоставляются ситуации для анализа.

Сущность: выбрать свой вариант действий, затем коллективно выбрать наиболее оптимальный.

Роли: Участвуют 2 или 4 команды.

Фрагмент компетенции: умение выбирать подходящий стиль лидерства.

Контроль: проверка по ключу.

Упражнение «Башня»/ «Летательный аппарат»

Предоставляются материалы для изготовления устройства.

Сущность: организовать командную работу, найти в ней свою роль, достигнуть общекомандного результата.

Роли: члены команды, участвуют 2 или 4 команды.

Фрагмент компетенции: создание команды, выявление лидеров и других ролевых позиций членов команды, умение ставить и решать общекомандные задачи.

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

Тема 2. Постановка целей.

Характеристика заданий для деловых игр

Ролевые игры «Чехарда», «Ах, я такая молодая».

Предоставляются описания ситуаций.

Сущность: поставить цели перед подчиненными с целью разрешения проблем.

Роли: руководитель и подчиненный.

Фрагмент компетенции: умение формулировать и ставить цели перед другими людьми..

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

Тема 3. Делегирование.

Характеристика заданий для деловых игр

Ролевая игра «Поручение проекта»

Предоставляется описание ситуации.

Сущность: делегирование полномочий и задач.

Роли: главный бухгалтер и практикантка.

Фрагмент компетенции: умение формулировать и ставить цели перед другими людьми, делегирование, мотивирование.

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

Тема 4. Творческий подход к принятию решений в команде.

Характеристика заданий для деловых игр

Упражнение «Отработка алгоритма принятия решений».

Предоставляется тема для обсуждения и разрешения.

Сущность: предложить алгоритм действий по разрешению предложенной проблемы.

Роли: члены команды.

Фрагмент компетенции: командное принятие решений, умение дискутировать.

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

Техники модерации.

Предоставляется информация о различных техниках модерации.

Сущность: с помощью различных техник разрешить предложенные проблемы.

Роли: члены команды.

Фрагмент компетенции: освоение различных техник модерации, командное принятие решений, умение дискутировать.

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

Тема 5. Наставничество, консультирование.

Характеристика заданий для деловых игр

Ролевая игра «Нерадивый кладовщик»

Предоставляется описание ситуации.

Сущность: умение дать обратную связь в трудной ситуации и направить работника на разрешение проблем.

Роли: начальник, кладовщик.

Фрагмент компетенции: умение формулировать и ставить цели перед другими людьми, делегирование, мотивирование, наставление.

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

Тема 6. Личная политика менеджера. Формирование имиджа. Этические аспекты.

Характеристика заданий для деловых игр

Упражнение «Кому достанется новый грузовик?»

Предоставляются описания ролей.

Сущность: попытаться, исходя из описания роли, достичь своих целей.

Роли: супервизор, мастера сервисного обслуживания.

Фрагмент компетенции: умение достигать целей, используя организационные ценности

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

Ролевые игры «Подготовка к собранию», «Субординация»

Предоставляются описания ролей.

Сущность: взаимодействие в условиях конфликта интересов.

Роли: руководитель, подчиненный

Фрагмент компетенции: умение разрешать трудные ситуации, учитывая этические принципы и личные выгоды.

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

Упражнение «Анализ личного имиджа»

Предоставляются материалы по вопросам формирования имиджа.

Сущность: анализ личного имиджа и имиджа коллег.

Роли: коллеги, дающие обратную связь друг другу.

Фрагмент компетенции: формирование представления о своем имидже, умение корректировать свой образ.

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам

Тема 7. Презентация. Публичное выступление.

Характеристика заданий для деловых игр

Упражнение «Спонтанная публичная речь»

Темы предлагаются случайным образом.

Сущность: оратор выступает около 5 минут. Затем наблюдатели дают обратную связь по критериям.

Роли: оратор, слушатели\наблюдатели.

Фрагмент компетенции: эффективное невербальное и вербальное поведение выступающего.

Контроль: По вышеприведенным критериям ведется наблюдение участниками.

Тема 8. Стрессоустойчивость и саморегуляция.

Характеристика заданий для деловых игр

Упражнения нейромышечная релаксация по Якобсону, аутогенная тренировка по Александру и другие.

Предоставляются инструкции по использованию техник.

Сущность: отработка техник саморегуляции

Роли: релаксирующий субъект.

Фрагмент компетенции: умение управлять стрессом.

Контроль: описание своих ощущений участниками.

Тестовые материалы типовые:

1. Для групповой работы характерна синергия, благодаря которой общий результат всегда больше, чем сумму потенциальных возможностей всех участников:

- а) Да
- б) Нет
- в) Скорее да, чем нет
- г) Скорее нет, чем да

2. Команда добьется успехов, если все ее члены обладают техническим опытом:

- а) Да
- б) Нет
- в) Скорее да, чем нет
- г) Скорее нет, чем да

3. У членов высокоэффективных команд есть общая цель:

- а) Да
- б) Нет
- в) Скорее да, чем нет
- г) Скорее нет, чем да

Шкала оценивания

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 организации совместной деятельности и

социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива. При оценивании результатов деловых игр используется следующая шкала оценок:

Оценочная шкала

Название оценки	Описание
Отлично 90-100 %	Оценка соответствует оптимальной выраженности компетенции в целом, <u>высокому уровню развития умений и навыков</u> в области, организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива что делает возможным выявление и решение комплексных проблем. Совершенствование компетенции может быть продолжено самостоятельно.
Хорошо 75-89 %	Оценка соответствует <u>достаточно высокому развитию умений и навыков</u> в области организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива, что позволяет успешно выполнять задачи, обусловленные спецификой деятельности. Развитие компетенции может быть продолжено самостоятельно.
Удовлетворительно 60-74 %	Оценка свидетельствует о <u>допустимом уровне умений и навыков</u> в области организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива, что может компенсироваться опытом конкретной деятельности. Компетенция может быть развита при помощи специального обучения.
Неудовлетворительно 30-59 %	Оценка свидетельствует о <u>частичном наличии умений и навыков</u> в области организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива, проявляющихся не систематически либо на низком уровне. Существует возможность развить компетенцию при условии комплексного обучения.
Плохо 0-30 %	Оценка означает <u>отсутствие практических умений и навыков</u> в области организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива, 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
ОПК ОС-3	Способность использовать знания и способы разрешения проблемных ситуаций, полученные применительно к одним предметным областям психологии, в других её областях (способность к отдалённому переносу знаний)	ОПК ОС – 3.2	Способность разрабатывать индивидуальные и групповые программы оказания психологической помощи клиентам, анализировать параметры организационного поведения для решения профессиональных задач, разрешать конфликты и противоречия в работе по оказанию психологической помощи клиентам

Этап освоения компетенции	Критерий оценивания	Показатель оценивания
ОПК ОС-3.2 Способность разрабатывать индивидуальные и групповые программы оказания психологической помощи клиентам, анализировать параметры организационного поведения для решения профессиональных задач, разрешать конфликты и противоречия в работе по оказанию психологической помощи клиентам	Использует приемы анализа организационного поведения Применяет техники повышения эффективности групповой работы, соблюдает требования профессиональной этики.	Выбрано направление исследования в области организационного поведения Уместно использованы приемы анализа организационного поведения Предупреждены и разрешены конфликтные ситуации Организовано групповое взаимодействие коллектива/команды.

4.3.2 Типовые оценочные средства

Зачет состоит из трех этапов

- 1. Системное участие в деловых играх в процессе практических занятий.**
- 2. Тестирование на последнем занятии.**
- 3. Работа в смоделированных ситуациях на основе вопросов к зачету (беседа с руководителем, спонтанное выступление, презентация отдела, презентация себя как будущего сотрудника и др.)**

Вопросы к зачету:

1. Командная работа. Способность организовывать работу других. Основное теоретическое содержание и поведенческие критерии.
2. Постановка целей. Основное теоретическое содержание и поведенческие критерии.
3. Делегирование. Основное теоретическое содержание и поведенческие критерии.
4. Творческий подход к принятию решений в команде. Основное теоретическое содержание и поведенческие критерии.

5. Наставничество, консультирование. Основное теоретическое содержание и поведенческие критерии.
6. Личная политика менеджера. Формирование имиджа. Этические аспекты. Основное теоретическое содержание и поведенческие критерии.
7. Презентация. Публичное выступление. Основное теоретическое содержание и поведенческие критерии.
8. Стрессоустойчивость и саморегуляция. Основное теоретическое содержание и поведенческие критерии.

Шкала оценивания

Работа в смоделированных ситуациях

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 организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива. При оценивании результатов деловых игр используется следующая шкала оценок:

Оценочная шкала

Название оценки	Описание
Отлично 90-100 %	Оценка соответствует оптимальной выраженности компетенции в целом, <u>высокому уровню развития умений и навыков</u> в области, организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива что делает возможным выявление и решение комплексных проблем. Совершенствование компетенции может быть продолжено самостоятельно.
Хорошо 75-89 %	Оценка соответствует <u>достаточно высокому развитию умений и навыков</u> в области организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива, что позволяет успешно выполнять задачи, обусловленные спецификой деятельности. Развитие компетенции может быть продолжено самостоятельно.
Удовлетворительно 60-74 %	Оценка свидетельствует о <u>допустимом уровне умений и навыков</u> в области организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива, что может компенсироваться опытом конкретной деятельности. Компетенция может быть развита при помощи специального обучения.
Неудовлетворительно 30-59 %	Оценка свидетельствует о <u>частичном наличии умений и навыков</u> в области организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива, проявляющихся не систематически либо на низком уровне. Существует возможность развить компетенцию при условии комплексного обучения.

Плохо 0-30 %	Оценка означает <u>отсутствие практических умений и навыков</u> в области организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива, 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.

Устный опрос в форме смоделированных ситуаций

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 организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива.
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 организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива.
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 организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива.
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 организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива.

Интегральная шкала оценивания

Интегральный критерий оценивания – сумма баллов за результаты работы в семестре над проектом, результаты текущих тестов, подготовка психологических портретов на основе ассессмента, тест и ответы на вопросы на экзамене.

Максимальное количество баллов -100.

Оценочный критерий:

Меньше 60 баллов – не зачтено.

От 60 до 100 баллов – зачтено.

№	Оцениваемый компонент программы	Максимальный вес в итоговой оценке
1	Участие на практических занятиях	400
2	Тестирование на последнем занятии	30
3	Устный ответ на экзамене в специально смоделированных ситуациях	30

4.4. Методические материалы

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 Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию Характеристика практических заданий.

Групповые упражнения предполагают работу в группах по 3-8-15 человек, при этом каждый индивидуально или во взаимодействии выполняет полученное задание.

Ролевые игры предполагают, что есть непосредственные участники игры и наблюдатели.

Участники читают описание хода игры и своей роли. Чужие роли участник не читают, так как это снизит эффективность упражнения. В игре нужно следовать принципиальным моментам роли, но в остальном участники могут чувствовать себя свободно. По возможности действие нужно театрализовать и максимально вживаться в образ.

Наблюдатели, пока участники готовятся в игре, знакомятся с поведенческими индикаторами поведения в данной ситуации, думают над тем, как бы они действовали бы, если бы были участниками. В процессе игры они делают заметки, указывают примеры удачных и неудачных действий.

Подведение итогов игры и упражнений. После выполнения упражнения участники оценивают свои навыки, затем вся группа проводит совместное подведение итогов, анализируя сильные и слабые стороны продемонстрированного поведения. Процесс повторяется для каждого студента. Студенты могут при необходимости создавать новые сценарии игры, направленные на отработку соответствующего навыка.

Также будут использоваться интеллектуальные и активные разминки,

Метод Case-study – анализ конкретных случаев. В подобных ситуациях отсутствует четко выраженный набор данных, которые необходимо использовать для получения единственно правильного решения. В структуре кейс-стади отсутствуют вопросы, на которые необходимо давать ответы. Вместо этого студенту надо целиком осмыслить ситуацию, изложенную в кейсе, самому выявить проблему и вопросы, требующие решения. Таким образом обеспечивается развитие самостоятельности и инициативности, умение ориентироваться в широком круге вопросов, связанных с различными аспектами управления.

Правила работы в рамках практического курса Конфиденциальность.

Все, что происходит во время работы группы, остается в пространстве группы, и не должно выноситься за ее пределы. Участники не могут обсуждать события тренинга с кем-либо, кроме участников группы во время занятия. С посторонними же могут обсуждаться содержание упражнений, собственные чувства и поведение в группе, но не мысли, чувства и поведение других участников.

Искренность и открытость.

Только через открытие своего подлинного «Я» другим людям, мы способны открыть свое «Я» для себя. Чем более искренним будет поведение участников в группе, тем более успешной будет работа группы в целом.

Уважение другого.

Не уважая другого, мы вызываем у него такое же отношение к себе. В тренинговой группе участники не перебивают друг друга, не относятся критически к поведению и высказываниям других. В тренингах запрещены оценки других («Ты не прав» или «Ты нехороший»), обратная связь всегда дается только из собственной позиции («Я не понимаю» или «Я чувствую себя так-то, когда ты делаешь то-то»).

Принцип «Здесь и теперь».

В тренинге работают с тем и говорят только о том, что происходит в данный момент в данном месте, а не вообще об участниках, других людях и каких-то событиях.

Принцип активности.

Каждый участник работает от начала и до конца работы группы и не опаздывает. Чем более активную позицию занимает участник, тем больше пользы он получает от занятия.

Принцип исследовательской творческой позиции.

В ходе тренинга участники группы получают возможность поэкспериментировать над своим поведением, попробовать новые формы действия, научиться более эффективным способам взаимодействия.

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

6.1. Основная литература.

1. Оксина К. Э. Организационное поведение. - М. -КноРус-2018.
2. Джордж Дж.М. , Джоунс Г.Р. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с. -ЮНИТИ-ДАНА-2012-- Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/12844>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
3. Валеева Е.О. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Валеева Е.О.— Электрон. текстовые данные.— Саратов - 176 с. -Ай Пи Эр Меди, - 2015--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31936>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
4. 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

Афанасьева Е.А. Психология общения. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу «Психология делового общения»/ Афанасьева Е.А.— Электрон.

текстовые данные.— 106 с. -Саратов: Вузовское образование -2014--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19277>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Афанасьева Е.А. Психология общения. Часть 2 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу «Психология делового общения»/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные Саратов.— 126 с.-Вузовское образование-2014--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19278>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Крутова В. В. Сценарии деловых игр. - ФГБОУ ВПО Рос. акад. народ. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Волгогр. фил. – Волгоград. -Изд-во ВФ РАНХиГС-2014-63.

Козлова В.А. Психология манипулирования [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Козлова В.А.— Электрон. текстовые данные.— Орел.— 84 с. - Межрегиональная Академия безопасности и выживания (МАБИБ)-2014--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/33437>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

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

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

Зиновьева Д.М. Психология организационного поведения: учебное пособие / Д.М. Зиновьева; Волгоградский филиал ФГБОУ ВО "Российская академия народного хозяйства и государственной службы". - Волгоград: Изд-во Волгоградского филиала РАНХиГС, 2018. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Систем требования: IBM PC с процессором 486;ОЗУ 64 Мб; CD-ROMдисковод; Adobe Reader 6.0/ - Загл. с экрана. - 116 с.

6.4. Нормативные правовые документы.

Этический кодекс психолога. Принят “14” февраля 2012 года V съездом Российского психологического общества. Режим доступа свободный: <http://psyrus.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»:

Кабаченко Т.С. Курс лекций «Психология воздействия». Режим доступа: http://univertv.ru/video/psihologiya/socialnaya_psihologiya/kurs_psihologiya_vozdejstviya/?mark=science

Голынчик Е.О. «Психологическое посредничество как форма участия третьей стороны в разрешении конфликта» и другие. Режим доступа: http://univertv.ru/video/psihologiya/socialnaya_psihologiya/lekcija_psihologicheskoe_posrednichestvo_kak_forma_uchastiya_tretej_storony_v_razreshenii_konflikta/?mark=science

Шлахтер В. Психология влияния. Режим доступа: http://univertv.ru/video/psihologiya/psihologiya_obweniya/psihologiya_vliyaniya/?mark=science

6.6. Иные источники

Отсутствуют.

7. Материально-техническая база

Материально-техническое обеспечение дисциплины Б1.В.ОД.6 «Психология организационного поведения».

№ 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.В.ОД.6	Психология организационного поведения	Учебная аудитория (лекционная) № 403, Учебная аудитория (для проведения практических занятий) № 601	БТМК (Бетком мультимедийная кафедра преподавателя со встроенным компьютером, микрофоны: гусиная шея, «петличка», проектор, экран), модульная мебель. (24 посадочных места, оборудованная модульной мебелью).