

**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 27.августа.2018 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.05 Психология организационного поведения**

*(индекс и наименование дисциплины (модуля), 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 2019 год*

---

*форма(ы) обучения*

Волгоград, 2018 г.

**Автор(ы)-составитель(и):**

Канд. психол. наук,  
доцент кафедры психологии

Зиновьева Д.М.

И.о. заведующего кафедрой психологии

Долгополова О.А.

## 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.05 «Психология организационного поведения» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

| Код компетенции | Наименование компетенции                                                                                                                             | Код этапа освоения компетенции | Наименование этапа освоения компетенции                                                                                                        |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ОПК ОС-2        | Способность к осуществлению процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием эффективных методов и технологий | ОПК ОС-2.2                     | Способность анализировать особенности высших психических функций личности, в том числе, с учётом закономерностей психологии поведения в группе |

| Код компетенции | Наименование компетенции                                                                                                                                                                                                                   | Код этапа освоения компетенции | Наименование этапа освоения компетенции                                                                                           |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ПК-9            | Способность к реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях | ПК-9.2                         | Способность осуществлять профессиональный анализ ситуаций с учетом анализа проблем человека в области естественнонаучного подхода |

1.2. В результате освоения дисциплины Б1.В.05 Психология организационного поведения у студентов должны быть сформированы:

| ОТФ/ТФ                                                                                                                                                                                           | Код этапа освоения компетенции | Результаты обучения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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.). | ОПК ОС-2.2                     | На уровне знаний:<br>— в области самоанализа и социального самоощущения;<br>— психологии общения, отправление межличностных сообщений, восприятия сообщений, умения слушать, принципов обратной связи;<br>— в сфере психологии убеждения и влияния;<br>— этапов и правил ведения переговоров;<br>— принципов и правил командной работы;<br>— принципы организации работы других;<br>— основы стрессоустойчивости и саморегуляции. |
|                                                                                                                                                                                                  |                                | На уровне умений:<br>— уметь организовывать работу других посредством управленческих коммуникаций;<br>— уметь создавать команду;<br>— уметь управлять командой;<br>— уметь работать в команде;                                                                                                                                                                                                                                    |

|  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– быть способным к самопрезентации и формированию имиджа;</li> <li>– влиять и убеждать, проводить переговоры, обладать психологической устойчивостью;</li> </ul>                                                                                                                                                                                                            |
|  |  | На уровне навыков: <ul style="list-style-type: none"> <li>– организации совместной групповой деятельности;</li> <li>– организации командного взаимодействия для решения управленческих задач в условиях неопределенности;</li> <li>– осуществления межличностных, групповых и организационных коммуникаций;</li> <li>– взаимодействия в малых и больших коллективах для решения профессиональных задач.</li> </ul> |

| ОТФ/ТФ                                                                                                                                                                                           | Код этапа освоения компетенции | Результаты обучения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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.). | ПК-9.2                         | На уровне знаний: <ul style="list-style-type: none"> <li>– принципы организации работы других в целях профессионального анализа ситуаций</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                                                                                                                                                                                                  |                                | На уровне умений: <ul style="list-style-type: none"> <li>– уметь организовывать работу других посредством управленческих коммуникаций в профессиональных ситуациях;</li> <li>–</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                          |
|                                                                                                                                                                                                  |                                | На уровне навыков: <ul style="list-style-type: none"> <li>– организации совместной групповой деятельности;</li> <li>– организации командного взаимодействия для решения управленческих задач в условиях неопределенности;</li> <li>– осуществления межличностных, групповых и организационных коммуникаций;</li> <li>– взаимодействия в малых и больших коллективах для решения профессиональных задач.</li> </ul> |

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

Учебная дисциплина Б1.В.05 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.05 Психология организационного поведения осваивается после изучения: Введение в профессию; Педагогика; 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 успеваемости, промежуточной аттестации |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|----|----|-----|----|----------------------------------------------------------------|
|                          |                                                                    | 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 менеджера. Формирование имиджа. Этические аспекты. | 8                               | 2                                                                       |    | 2  |     | 4  |                                                                |
| 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. Психоаналитические приемы снижения стресса. Позитивное мышление.

На самостоятельную работу студентов по дисциплине Б1.В.05 Психология организационного поведения выносятся следующие темы:

| № п/п | Тема                             | Вопросы, выносимые на СРС                                                | Форма контроля |
|-------|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----------------|
| 1     | 2                                | 4                                                                        | 6              |
| 1     | Командная работа.<br>Способность | Поведенческие параметры для лидера команды:<br>- постановка общих целей; | Деловые игры.  |

| № п/п | Тема                          | Вопросы, выносимые на СРС                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Форма контроля |
|-------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| 1     | 2                             | 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 6              |
|       | организовывать работу других. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценка сильных и слабых сторон каждого из членов команды;</li> <li>- формулировка конкретных индивидуальных целей;</li> <li>- совместный выбор подхода, направленного на достижение поставленных целей;</li> <li>- принятие каждым членом команды личной ответственности за результаты индивидуальной и совместной работы;</li> <li>- создание атмосферы взаимного доверия;</li> <li>- поддержание необходимого сочетания навыков и личностных черт в команде;</li> <li>- обучение членов команды и предоставление им необходимых ресурсов для работы;</li> <li>- налаживание процесса работы в команде (распределение ролей, налаживание процессов коммуникации и принятия решений);</li> <li>- фасилитация командной работы.</li> </ul>                                             |                |
| 2     | Постановка целей.             | <p><b>Поведенческая таблица менеджера, устанавливающего цели</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Определяет ключевые задачи для каждого из исполнителей;</li> <li>• Устанавливает конкретные и стимулирующие цели по каждой из целей.</li> <li>• Четко оговаривает крайние сроки достижения каждой из целей.</li> <li>• Позволяет своим подчиненным активно участвовать в процессе постановки целей.</li> <li>• Определяет более или менее приоритетные цели.</li> <li>• Оценивает цели согласно их сложности и важности.</li> <li>• Отлаживает механизм обратной связи для оценки прогресса на пути к достижению целей.</li> <li>• Поощряет исполнителей в соответствии с их успехами на пути к достижению целей.</li> </ul>                                                                                     | Деловые игры.  |
| 3     | Делегирование.                | <p><b>Поведенческая таблица менеджера, делегирующего полномочия</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Четко определяет сферу делегированных полномочий и свои требования к выполнению работы.</li> <li>• Разъясняет подчиненным, какую пользу принесет выполнение этой работы.</li> <li>• Определяет зону ответственности подчиненного.</li> <li>• Привлекает исполнителей к обсуждению всех аспектов делегирования.</li> <li>• Ставит в известность всех, кого может коснуться делегирование полномочий.</li> <li>• Устанавливает и согласовывает с исполнителем работ систему обратной связи.</li> <li>• Задает подчиненному вопросы, чтобы убедиться в его понимании.</li> <li>• В случае возникновения проблем настаивает на получении от исполнителя предложений по выходу из сложившейся ситуации.</li> </ul> | Деловые игры.  |

| № п/п | Тема                                            | Вопросы, выносимые на СРС                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Форма контроля |
|-------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| 1     | 2                                               | 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 6              |
| 4     | Творческий подход к принятию решений в команде. | <p><b>Поведенческая таблица руководителя дискуссии</b></p> <p>1. В отношении проблемы:</p> <p>Заинтересовывает участников, умело и четко разъясняя проблему.</p> <p>Не допускает многословия и отклонений от темы.</p> <p>Выделяет основные точки зрения.</p> <p>Подводит частичные итоги в ходе обсуждения.</p> <p>Пресекает общие повторения уже сказанного.</p> <p>Подводит заключительный итог, сравнивает его с поставленной целью.</p> <p>2. В отношении отдельных участников:</p> <p>Стремится выделить основную мысль в высказываниях участников.</p> <p>Умеет внимательно, не прерывая преждевременно, слушать.</p> <p>Способствует тому, чтобы каждое высказывание было с доказательствами.</p> <p>Активизирует пассивных участников.</p> <p>Умеет разрешать недоразумения, возникающие между участниками.</p> <p>Отмечает вклад каждого в решение проблемы.</p> <p>3. В отношении группы в целом:</p> <p>Устанавливает регламент работы.</p> <p>Вовлекает всех участников в обсуждение.</p> <p>Может обеспечить деловую обстановку.</p> <p>Умеет использовать вносимые предложения, идеи, доказательства и замечания для решения проблемы.</p> <p>Выясняет мнения, сам говорит мало, но по существу.</p> <p>Пресекает споры, в которых от темы обсуждения переходят на личности.</p> <p>Благодарит участников за работу.</p> | Деловые игры.  |
| 5     | Наставничество, консультирование.               | <p><b>Поведенческая таблица менеджера, оказывающего помощь подчиненным</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Задавать вопросы, чтобы выявить источники проблемы.</li> <li>• Занимать позицию активного слушателя и высказывать неподдельный интерес к тому, что говорят подчиненные.</li> <li>• Демонстрировать безусловно позитивное отношение к собеседникам, воздерживаться от осуждения, оценивания и критики.</li> <li>• Стремиться обучать, а не помогать подчиненным.</li> <li>• Признавать право исполнителей на ошибки, и рассматривать последние как возможности для обучения.</li> <li>• Предоставлять подчиненным полную обратную связь.</li> <li>• Побуждать подчиненных к упорной работе и повышению ее качества.</li> <li>• Выявлять и поощрять даже незначительные успехи и достижения.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Деловые игры.  |

| № п/п | Тема                                                               | Вопросы, выносимые на СРС                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Форма контроля             |
|-------|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| 1     | 2                                                                  | 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 6                          |
|       |                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Служить своим подчиненным образцом для подражания.</li> <li>• Оказывать помощь подчиненным в разработке плана профессионального совершенствования и повышения эффективности работы.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                            |
| 6     | Личная политика менеджера. Формирование имиджа. Этические аспекты. | <p><b>Поведенческая таблица менеджера, использующего политические приемы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Формулировать аргументы в терминах организационных целей.</li> <li>• Держать с окружающими по-дружески и создавать позитивный имидж.</li> <li>• Контролировать организационные ресурсы.</li> <li>• Создавать образ незаменимого.</li> <li>• Проявлять напористость.</li> <li>• Приобретать союзников.</li> <li>• Избегать общения с сотрудниками с запятнанной репутацией.</li> <li>• Искать поддержки вышестоящего руководства.</li> </ul>                                                                                                                  | Деловые игры.              |
| 7     | Презентация. Публичное выступление.                                | <p><b>Поведенческие характеристики самопрезентации</b></p> <p><b>Невербальные</b></p> <p>Зрительный контакт<br/>Мимика<br/>Жесты<br/>Поза и движения<br/>Использование визуальных средств и карточек для запоминания</p> <p><b>Паравербальные</b></p> <p>Произношение (артикуляция), интонационное выделение (модуляция)<br/>Темп речи и сила звука (громкость)<br/>Использование междометий, частиц<br/>Использование пауз</p> <p><b>Содержательные</b></p> <p>Начало и завершение<br/>Понятность речи<br/>Структурирование<br/>Краткость, повторы<br/>Стимулирующие слова, выражения</p> <p><b>Общие аспекты</b></p> <p>Контакт с публикой<br/>Искренность<br/>Доброжелательность</p> | Деловые игры.              |
| 8     | Стрессоустойчивость и саморегуляция.                               | <p><b>Поведенческие сигналы, предупреждающие о стрессе</b></p> <p>Работа</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– С человеком чаще, чем обычно, происходят несчастные случаи.</li> <li>– Не выполняет работу в срок, не является на назначенные встречи или не выполняет иные обязательства.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Деловые игры, Тестирование |

| № п/п | Тема | Вопросы, выносимые на СРС                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Форма контроля |
|-------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| 1     | 2    | 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 6              |
|       |      | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Допускает ошибки из-за невнимательности.</li> <li>– Затрудняется с принятием решений.</li> <li>– Снижаются количественные и/или качественные показатели его работы.</li> <li>– Задерживается на работе или более «одержим» работой, чем обычно.</li> <li>– Устные и/или письменные доклады имеют нечеткий, бессвязный характер.</li> </ul> <p style="text-align: center;">О т н о ш е н и я   с   к о л л е г а м и</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Неадекватно воспринимает юмор.</li> <li>– Проявляет раздражение, враждебность или раздражается вспышками гнева.</li> <li>– Внезапно начал испытывать затруднения в общении и поддержании дружеских отношений с другими людьми.</li> <li>– Выказывает непонятное или избыточное недоверие к коллегам.</li> </ul> <p style="text-align: center;">Л и ч н о с т ь</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Выглядит усталым, не способен «расслабиться».</li> <li>– Безразличие к жизни; не проявляет ни к чему интереса.</li> <li>– Часто чувствует, что он нездоров или вот-вот заболеет.</li> </ul> |                |

#### 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 |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| <b>Очная форма</b> |                                                                    |                                       |
| 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 общеконандного 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 общеконандные 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**

#### Рольевая 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.

#### Рольевые 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Отлично</b><br><b>90-100 %</b>            | 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. |
| <b>Хорошо</b><br><b>75-89 %</b>              | 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.                                   |
| <b>Удовлетворительно</b><br><b>60-74 %</b>   | 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.                                                        |
| <b>Неудовлетворительно</b><br><b>30-59 %</b> | 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.                                               |

|                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Плохо</b><br><b>0-30 %</b> | 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.

#### 4.3.1 Формируемые компетенции

| Код компетенции | Наименование компетенции                                                                                                                             | Код этапа освоения компетенции | Наименование этапа освоения компетенции                                                                                                        |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ОПК ОС-2        | Способность к осуществлению процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием эффективных методов и технологий | ОПК ОС-2.2                     | Способность анализировать особенности высших психических функций личности, в том числе, с учётом закономерностей психологии поведения в группе |

| Этап освоения компетенции                                                                                                                                    | Критерий оценивания                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Показатель оценивания                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ОПК ОС-2.2<br>Способность анализировать особенности высших психических функций личности, в том числе, с учётом закономерностей психологии поведения в группе | Определять факты, механизмы, закономерности, уровень развития высших психических функций<br>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 | Точно определяет факты, механизмы, закономерности, уровень развития высших психических функций;<br>Эффективно организовывает работу других посредством управленческих коммуникаций, создаёт и управляет командой; эффективно работает в команде, влияет, убеждает, проводит переговоры. Обладает психологической устойчивостью. |

| Код | Наименование | Код | Наименование этапа |
|-----|--------------|-----|--------------------|
|-----|--------------|-----|--------------------|

| компетенции | компетенции                                                                                                                                                                                                                                | этапа освоения компетенции | освоения компетенции                                                                                                              |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ПК-9        | Способность к реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях | ПК-9.2                     | Способность осуществлять профессиональный анализ ситуаций с учетом анализа проблем человека в области естественнонаучного подхода |

| Этап освоения компетенции                                                                                                                   | Критерий оценивания                                                                                                   | Показатель оценивания                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ПК-9.2<br>Способность осуществлять профессиональный анализ ситуаций с учетом анализа проблем человека в области естественнонаучного подхода | Осуществляет профессиональный анализ ситуаций с учетом анализа проблем человека в области естественнонаучного подхода | Грамотно и обоснованное формулирует суждения с учетом анализа проблем человека в области естественнонаучного подхода |

#### 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Отлично</b><br><b>90-100 %</b>            | 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. |
| <b>Хорошо</b><br><b>75-89 %</b>              | 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.                                   |
| <b>Удовлетворительно</b><br><b>60-74 %</b>   | 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.                                                        |
| <b>Неудовлетворительно</b><br><b>30-59 %</b> | 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.                                               |

|                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Плохо</b></p> <p><b>0-30 %</b></p> | <p>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.</p> |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### 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-2017.
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, 2017. - 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](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](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\\_vlianiya/?mark=science](http://univertv.ru/video/psihologiya/psihologiya_obweniya/psihologiya_vlianiya/?mark=science)

### **6.6. Иные источники**

Отсутствуют.

## 7. Материально-техническая база

Материально-техническое обеспечение дисциплины Б1.В.05 «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.05                                                                   | 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). |