

**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 от «02» сентября 2019 г. №1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.27 Организационная психология

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

по направлению подготовки (уровень бакалавриат)

37.03.01 Психология

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Психологическое консультирование

направленность (профиль)

Бакалавр

квалификация

очная

год набора студентов 2020 год

форма(ы) обучения

Волгоград, 2019 г.

Автор(ы)-составитель(и):

Канд. психол. наук,
доцент кафедры психологии

Зиновьева Д.М.

Заведующий кафедрой психологии,
канд. психол. наук, доцент

Зиновьева Д.М.

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2.	Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3.	Содержание и структура дисциплины	5
4.	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	10
5.	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	16
6.	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	16
6.1.	Основная литература	16
6.2.	Дополнительная литература	17
6.3.	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	17
6.4.	Нормативные правовые документы	17
6.5.	Интернет-ресурсы	17
6.6.	Иные источники.....	17
7.	Материально-техническая база	17

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

1.1. Дисциплина Б1.Б.27 Организационная психология обеспечивает формирование следующей компетенции:

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

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

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

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина Б1.Б.27 «Организационная психология» принадлежит к базовому блоку дисциплин. По очной форме обучения дисциплина осваивается в 8 семестре общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 2 ЗЕ (72 часа).

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

Учебная дисциплина Б1.Б.27 «Организационная психология» осваивается после изучения: Б1.Б.9.1 Введение в профессию; Б1.В.ОД.5 Психология организационного поведения.

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 30 часа и на самостоятельную работу обучающихся – 42 часа.

Форма промежуточной аттестации - зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						СР	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР			
<i>Очная форма обучения</i>									
<i>8 семестр</i>									
Тема 1	Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии. Основные понятия и категории анализа в организационной психологии.	10	2		4		4	О	
Тема 2	Классические и современные теории организаций. Психологические основы организационного поведения.	8			2		6	О	
Тема 3	Организационная культура	10	2		2		6	О	
Тема 4	Психология управления. Руководство и лидерство.	12	2		4		6	О, ПЗ	
Тема 5	Психологические регуляторы деятельности отдельного работника.	12	2		4		6	О	
Тема 6	Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.	8			2		6	О	
Тема 7	Основные направления работы психолога-практика в организациях. Профессиональная позиция психолога.	12	2		2		8	ПЗ, Т	
Промежуточная аттестация								зачёт	
Всего:		72	10		20		42	2 ЗЕ	

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

Содержание дисциплины

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

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

На самостоятельную работу студентов по дисциплине выносятся следующие темы:

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

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

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

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

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

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости

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

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачёта.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

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

Вопросы для устного опроса:

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

Тема 2. Психологические основы организационного поведения.

Вопросы для устного опроса:

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

- Концепции социальной (организационной) природы

Тема 3. Организационная культура

Вопросы для устного опроса:

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

Тема 4. Психология управления. Руководство и лидерство.

Вопросы для устного опроса:

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

Практическое задание:

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

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

Тема 5. Психологические регуляторы деятельности отдельного работника.

Вопросы для устного опроса:

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

Тема 6. Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.

Вопросы для устного опроса:

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

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

Практическое задание.

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

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

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

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

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

Материалы теста типовые:

1. Организационная власть преимущественно:

- а) обеспечивает влияние и устойчивый приоритет групповых целей;

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

2. Организационная психология:

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

3. Понятие миссии организации означает:

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

Шкала оценивания

Устный опрос

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

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

Шкала оценивания

100% - 90% (отлично)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач
89% - 75% (хорошо)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
74% - 60% (удовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
менее 60% (неудовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.

Деловые игры и практические задания

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

При оценивании результатов деловых игр используется следующая шкала оценок:

Шкала оценивания

100% - 90% (отлично)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач
89% - 75% (хорошо)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
74% - 60% (удовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
менее 60% (неудовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.

Тестирование

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

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

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

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

О – общее количество вопросов в тесте.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-4	Способность к выявлению		Способность применять разные

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

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

4.3.2 Типовые оценочные средства

Полный комплект оценочных материалов для промежуточной аттестации представлен в Приложении 1 РПД.

Примерный перечень вопросов к зачету в форме практического ситуационного задания.

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

1. Предмет и основные направления исследований в области организационной психологии.
2. История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины.
3. Междисциплинарные связи организационной психологии.
4. Понятия «труд», «работа», организационное поведение», «профессиональная роль», «трудовой пост» и их соотношение.
5. Классические теории организаций.
6. Системные теории организаций.

7. Понятие организации как социотехнической системы.
8. Типы организаций, их классификации по внешней целевой направленности.
9. Постиндустриальное общество и формирование организаций нового типа.
10. Роль изучения возможностей и ограничений влияния «человеческого фактора на эффективность деятельности организаций. Место организационного консультирования в решении этих проблем.
11. Основные характеристики организаций и система их взаимосвязей (общая модель).
12. Цели организации, их иерархическая структура.
13. Развитие организаций, основные стадии. Факторы продолжительного существования организации.
14. Эффективность работы организации, основные критерии и их типология.
15. Методы системно-структурного анализа организации.
16. Иерархические уровни анализа деятельности человека в организации.
17. Стресс-факторы организационной среды и здоровье профессионалов.
18. Трудовая мотивация и основные подходы к ее изучению.
19. Удовлетворенность трудом, интегративный подход к оценке.
20. Значимость и субъективный смысл труда.
21. Индивидуальные ценности и групповые нормы.
22. Руководство и лидерство, лидерские позиции.
23. Стили руководства, модели взаимодействия «руководитель – группа»
24. Групповая сплоченность, психологический климат в группе.
25. Реализация властных функций в организации.
26. Системы оплаты и вознаграждения за труд, влияние на качество труда.
27. Социокультурные и организационные нормы труда.
28. Организационные ценности.
29. Понятие «организационной культуры», методы ее изучения
30. Организационное развитие и инновационные технологии.
31. Новые формы труда и организационные взаимодействия в постиндустриальном обществе.
32. Основные типы исследований в организационной психологии.
33. Классификации методов сбора и анализа данных, используемых в организационной психологии.
34. Парадигма «исследование – диагностика – консультирования/коррекция» в организационной психологии.
35. Основные функциональные роли психолога в организациях.
36. Профессиональные требования и сферы компетентности организационного психолога.

Шкала оценивания

Устный опрос в форме практического ситуационного задания на основе теоретических вопросов

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

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

Шкала оценивания

100% - 90% (отлично)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач
89% - 75% (хорошо)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
74% - 60% (удовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
менее 60% (неудовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.

4.4. Методические материалы

Процедура оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляются в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в ФГБОУ ВО РАНХиГС и Регламентом о балльно-рейтинговой системе в Волгоградском институте управления - филиале РАНХиГС.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

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

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

6.1. Основная литература.

1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов - 337 с. - Вузовское образование -2014--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Рогов Е. И. Организационная психология: учебник для бакалавров / Е. И. Рогов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. — 621 с. — (Бакалавр. Академический курс). - Издательство Юрайт-2016--<http://urait.ru/catalog/387356>

3. Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.]; под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — М. — 370 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). - Издательство Юрайт-2016--<http://urait.ru/catalog/393898>

6.2. Дополнительная литература

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

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

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

Лекционные и презентационные материалы, предоставленные преподавателем.

6.4. Нормативные правовые документы.

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

6.6. Иные источники

Лекции, предоставленные преподавателем в электронном виде.

7. Материально-техническая база.

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроеционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;

- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью.

Дисциплина поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами: Microsoft Windows 7 Prof, Microsoft Office 2010, Kaspersky 8.2, СПС Гарант, СПС Консультант.

Программные средства обеспечения учебного процесса включают:

- программы презентационной графики (MS PowerPoint – для подготовки слайдов и презентаций);

- текстовые редакторы (MS WORD), MS EXCEL – для таблиц, диаграмм.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся включают следующую оснащённость: столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет.

Для изучения учебной дисциплины используются автоматизированная библиотечная информационная система и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Научная электронная библиотека eLIBRARY» и др.