

**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

для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и
обучающихся инвалидов

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
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.). Профессиональное действие: Оказание психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию.	ПК – 4.2	На уровне знаний: – Знает базовые принципы командной работы в группе – Знает специфику функционирования к командного игрока/одинокки/организатора
		На уровне умений: – Умеет работать в команде
		На уровне навыков: – Владеет методами выявления специфики личности с точки зрения работы в команде – Умеет организовать работу команды

2. Объем и место дисциплины в структуре адаптивной 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.						Форма текущего контроля успеваемо сти, промежуто чной аттестаци и
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
8 семестр								
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
Тема 1. Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии. Основные понятия и категории анализа в организационной психологии.	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.
Тема 2. Классические и современные теории организаций. Психологические основы организационного поведения.	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 конкурентности и конкурентоспособности и другие.
Тема 3. Организационная культура	Организационная культура (ОК), основные понятия. Сила ОК, роль культуры в организации, функции ОК. Высоко- и низкоконтентуальные 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. Требования к сотрудникам. Принцип равенства и принцип свойства. Классификация культур Дилла-Кеннеди: торговая, инвестиционная, спекулятивна, административная. Индикаторы культуры. Внешние особенности: организация пространства, времени, язык, стиль. Нормы и правила, награды и наказания. Легенды, герои и антигерои. Ритуалы и символы, табу. Ценностные приоритеты и внутренние критерии эффективности организации. Конфликт ценностей.
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.	– 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	О

		роль“, „профессиональная компетентность“ и „должностные обязанности“? – 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.	– 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	– 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.	– Какие основные стадии проходит организация в своем развитии? – Что может способствовать продолжительному существованию организаций? – Какие способы формирования организационных ценностей используются в процессе управления	О, ПЗ

		организацией? – В чем состоят сущностные характеристики лидерства, его компоненты? – Какие типы лидеров вы знаете? – Опишите особенности восприятия лидера группой. – Проведите сравнительный анализ руководства и лидерства. – Перечислите функции лидера. – Раскройте понятие стили управления, опишите известные вам стили.? – В чем состоит принципиальные различия функций „руководителя“ и „лидера“ в группе/организации? – Какие типы направленности деятельности руководителя определяют стиль руководства? –	
5	Психологические регуляторы деятельности отдельного работника.	– 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.	– Каковы основные качественные характеристики и проявления групповой сплоченности? – По каким основным характеристика 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.	– 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	ПЗ, Т

	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 предписываемых ему обязанностей? – 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.

При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку к зачёту, а также предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачёте. Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

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, спекулятивна, 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%	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы.

(неудовлетворительно)	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.

Материалы текущего контроля успеваемости предоставляются в формах, адаптированных к конкретным ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла, в печатной форме на языке Брайля.
- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме, в форме электронного документа.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены ВИУ РАНХиГС или могут использоваться собственные технические средства.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на выполнение заданий.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

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

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
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

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены или могут использоваться собственные технические средства;

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на выполнение заданий.

Инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, в письменной форме на языке Брайля, устно с использованием услуг сурдопереводчика).

Доступная форма предоставления заданий оценочных средств: в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в печатной форме шрифтом Брайля, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода).

Доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно на языке Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

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/gpo/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 видеопроекционным 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 оснащенность: 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.

Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, при отсутствии лифтов аудитория располагается на первом этаже, наличие специальных кресел и других приспособлений).

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов с разными видами ограничений здоровья:

- с нарушениями зрения:

Принтер Брайля braille embosser everest-dv4

Электронный ручной видеоувелечитель САНЭД

- с нарушениями слуха:

средства беспроводной передачи звука (FM-системы);

акустический усилитель и колонки;

тифлофлешплееры, радиоклассы.

- с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

передвижные, регулируемые эргономические парты с источником питания для индивидуальных технических средств;

компьютерная техника со специальным программным обеспечением;

альтернативные устройства ввода информации;

других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата.

Доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося инвалида или обучающегося с ограниченными возможностями здоровья обеспечен предоставлением ему не менее чем одного учебного, методического

печатного и/или электронного издания по адаптационной дисциплине (включая электронные базы периодических изданий), в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для обучающихся с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла;
- в печатной форме шрифтом Брайля.

Для обучающихся с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Содержание адаптационной дисциплины размещено на сайте информационно-коммуникационной сети Интернет: Ссылка: <http://vlgr.ranepa.ru/sveden/education/> ...

Информационные средства обучения, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся:

электронные учебники, учебные фильмы по тематике дисциплины, презентации, интерактивные учебные и наглядные пособия, технические средства предъявления информации (мультимедийный комплекс) и контроля знаний (тестовые системы).

ЭБС «Айбукс», Информационно-правовые базы данных («Консультант Плюс», «Гарант»).

Мультимедийный комплекс в лекционной аудитории.