

**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 социологии, общей и юридической психологии

Утверждена

решением кафедры социологии,  
общей и юридической психологии  
Протокол №1 от «31» августа 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.О.39 ПСИХОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ**  
*(индекс и наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)*  
по направлению подготовки

37.03.01 «Психология»

---

*(код и наименование направления подготовки)*

Психологическое консультирование

---

*направленность (профиль)*

*Бакалавр*  
*квалификация*

---

*очная*

---

*форма(ы) обучения*

Год набора - 2021

Волгоград, 2021 г

**Автор(ы)-составитель(и):**

Кандидат психологических наук,  
доцент кафедры социологии,  
общей и юридической психологии

Терелянская И.В.

Заведующая кафедрой социологии, общей  
и юридической психологии

Кузеванова А.Л.

## 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.....	6
4.	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине .....	11
5.	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	19
6.	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине .....	20
	6.1. Основная литература .....	20
	6.2. Дополнительная литература .....	20
	6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы .....	20
	6.4. Нормативные правовые документы .....	21
	6.5. Интернет-ресурсы .....	21
	6.6. Иные источники.....	21
7.	Материально-техническая база .....	21

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

1.1. Дисциплина Б1.О.39 «Психология организационного поведения» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.3.	Способность выявлять и устранять проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте, оказывать психологическую помощь при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов

1.2. В результате освоения дисциплины Б1.О.39 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.).	УК-8.3	<p>На уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– принципы организации работы других в целях профессионального анализа ситуаций</li> </ul> <p>На уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– уметь организовывать работу других посредством управленческих коммуникаций в профессиональных ситуациях;</li> </ul> <p>На уровне навыков:</p> <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.О.39 «Психология организационного поведения» принадлежит к дисциплинам обязательной части. По очной форме обучения дисциплина осваивается в 5 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 3 ЗЕ (108 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.О.39 «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) – 72 часа (на лекции – 36 часов, на практику – 36 часов) и на самостоятельную работу обучающихся – 36 часов.

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		
<b>Очная форма обучения</b>								
<b>2 семестр</b>								
Тема 1	Командная работа. Способность организовывать работу других.	18	6	-	6	-	6	ДИ
Тема 2	Постановка целей.	12	4	-	4	-	4	ДИ
Тема 3	Делегирование.	12	4	-	4	-	4	ДИ
Тема 4	Творческий подход к принятию решений в команде.	18	6	-	6	-	6	ДИ
Тема 5	Наставничество, консультирование.	12	4	-	4	-	4	ДИ
Тема 6	Личная политика менеджера. Формирование имиджа. Этические аспекты.	12	4	-	4	-	4	
Тема 7	Презентация. Публичное выступление.	12	4	-	4	-	4	ДИ

№ 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		
Тема 8	Стрессоустойчивость и саморегуляция.	12	4	-	4	-	4	Т, ДИ
Промежуточная аттестация		-	-	-	-	-	-	Зачёт
<b>Всего:</b>		<b>108</b>	<b>36</b>		<b>36</b>		<b>36</b>	<b>3 ЗЕ</b>

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.О.39 Психология организационного поведения выносятся следующие темы:

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Форма контроля
1	2	4	6
1	Командная работа. Способность организовать работу других.	<p>Поведенческие параметры для лидера команды:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- постановка общих целей;</li> <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>	Деловые игры.
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</li> </ul>	Деловые игры.

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Форма контроля
1	2	4	6
		<p>стимулирующие цели по каждой из целей.</p> <ul style="list-style-type: none"> <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>	
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.
4	Творческий подход к принятию решений в команде.	<p><b>Поведенческая таблица руководителя дискуссии</b></p> <p>1. В отношении проблемы:          Заинтересовывает участников, умело и четко разъясняя проблему.          Не допускает многословия и отклонений от темы.          Выделяет основные точки зрения.</p>	Деловые игры.



№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Форма контроля
1	2	4	6
		<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>	
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</li> </ul>	Деловые игры.

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Форма контроля
1	2	4	6
		<p>подчиненным.</p> <ul style="list-style-type: none"> <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> <li>• Служить своим подчиненным образцом для подражания.</li> <li>• Оказывать помощь подчиненным в разработке плана профессионального совершенствования и повышения эффективности работы.</li> </ul>	
6	<p>Личная политика менеджера. Формирование имиджа. Этические аспекты.</p>	<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>	<p>Деловые игры.</p>
7	<p>Презентация. Публичное выступление.</p>	<p><b>Поведенческие характеристики самопрезентации</b></p> <p><b>Невербальные</b></p> <p>Зрительный контакт Мимика Жесты Поза и движения Использование визуальных средств и карточек для запоминания</p>	<p>Деловые игры.</p>

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Форма контроля
1	2	4	6
		<p><b>Паравербальные</b>  Произношение (артикуляция), интонационное выделение (модуляция)  Темп речи и сила звука (громкость)  Использование междометий, частиц  Использование пауз</p> <p><b>Содержательные</b>  Начало и завершение  Понятность речи  Структурирование  Краткость, повторы  Стимулирующие слова, выражения</p> <p><b>Общие аспекты</b>  Контакт с публикой  Искренность  Доброжелательность</p>	
8	Стрессоустойчивость и саморегуляция.	<p><b>Поведенческие сигналы, предупреждающие о стрессе</b></p> <p><b>Работа</b></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> <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><b>Отношения с коллегами</b></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><b>Личность</b></p>	Деловые игры, Тестирование

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Форма контроля
1	2	4	6
		<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 заболит.</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 общекомандного результата.

Роли: члены команды, участвуют 2 или 4 команды.

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

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

## **Тема 2. Постановка целей.**

**Характеристика заданий для деловых игр**

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

Предоставляются описания ситуаций.

Сущность: поставить цели перед подчиненными с целью разрешения проблем.

Роли: руководитель и подчиненный.

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

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

## **Тема 3. Делегирование.**

**Характеристика заданий для деловых игр**

Ролевая игра «Поручение проекта»

Предоставляется описание ситуации.

Сущность: делегирование полномочий и задач.

Роли: главный бухгалтер и практикантка.

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

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

## **Тема 4. Творческий подход к принятию решений в команде.**

**Характеристика заданий для деловых игр**

Упражнение «Отработка алгоритма принятия решений».

Предоставляется тема для обсуждения и разрешения.

Сущность: предложить алгоритм действий по разрешению предложенной проблемы.

Роли: члены команды.

Фрагмент компетенции: командное принятие решений, умение дискутировать.

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

Техники модерации.

Предоставляется информация о различных техниках модерации.

Сущность: с помощью различных техник разрешить предложенные проблемы.

Роли: члены команды.

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

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

## **Тема 5. Наставничество, консультирование.**

**Характеристика заданий для деловых игр**

Ролевая игра «Нерадивый кладовщик»

Предоставляется описание ситуации.

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

Роли: начальник, кладовщик.

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

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

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

### **Характеристика заданий для деловых игр**

#### Упражнение «Кому достанется новый грузовик?»

Предоставляются описания ролей.

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

Роли: супервизор, мастера сервисного обслуживания.

Фрагмент компетенции: умение достигать целей, используя организационные ценности

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

#### 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:

#### 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.

#### 4.3.1 Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.3.	Способность выявлять и устранять проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте, оказывать психологическую помощь при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов



<b>Этап освоения компетенции</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Показатель оценивания</b>
<p>УК-8.3 Способность выявлять и устранять проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте, оказывать психологическую помощь при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.</p>	<p>Знает особенности организации и поддержания комфортных условий труда и психологической атмосферы на рабочем месте. Знает особенности поведения человека в ситуации возникновения чрезвычайных ситуаций (природного и техногенного происхождения) на рабочем месте, Опирается на нейрофизиологические и философские теории сознания, критерии осознанного восприятия, основные методы исследования локализации психических функций при применении приемов составления алгоритма действий предупреждения возникновения посттравматических стрессовых расстройств в чрезвычайных ситуациях (природного и техногенного происхождения) на рабочем месте.</p>	<p>Идентифицирует негативные воздействия среды обитания естественного и антропогенного происхождения, оценивая возможный риск появления опасностей и чрезвычайных ситуаций. Применяет практические навыки по обеспечению безопасности, и психологической помощи, основываясь на современных представлениях о мозговой организации психических функций; данных о нарушениях высших психических функций при локальных поражениях, особенностях функционирования нейросистем человека в условиях опасных ситуаций, Оказывает первую доврачебную помощь пострадавшим. Умеет применять знания психологии здоровья для организации и поддержания комфортных условий труда и психологической атмосферы на рабочем месте. Использует психологические приемы, направленные на уменьшение рисков эмоциональных стрессов в ситуации возникновения чрезвычайных ситуаций (природного и техногенного происхождения) на рабочем месте.</p>

#### 4.3.2 Типовые оценочные средства

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

**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:

**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.

### Устный опрос в форме смоделированных ситуаций

#### 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.

#### **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	40
2	Тестирование на последнем занятии	30
3	Устный ответ на экзамене в специально смоделированных ситуациях	30

#### **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 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. Карпов, А. В. Психология менеджмента : учебник для вузов / А. В. Карпов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 481 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10026-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/514084>

2. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 1. Основы, сущность и модели : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08254-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/512637>

3. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 2. Психологические механизмы : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 351 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08255-5. — URL : <https://urait.ru/bcode/513190>

4. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08250-0. — URL : <https://urait.ru/bcode/513192>

## **6.2. Дополнительная литература**

Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 553 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15806-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/509798>

Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 506 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16410-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/530957>

Шнейдер, Л. Б. Психология карьеры : учебник и практикум для вузов / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06900-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/515756>

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

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/510873>

2. 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/ - 116 с.

3. Леонов, Н. И. Психология делового общения : учебное пособие для вузов / Н. И. Леонов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 193 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09235-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/516450>

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

Этический кодекс психолога. Принят "14" февраля 2012 года V съездом Российского психологического общества. Режим доступа свободный: <http://psyurus.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

## 7. Материально-техническая база

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекторным 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.