

**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
учёным советом
Волгоградского института управления –
филиала РАНХиГС
Протокол №13 от 27.04.2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.18 Психология организационного поведения

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

37.05.02 Психология служебной деятельности

(код, наименование направления подготовки /специальности)

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

(наименование образовательной программы)

Очная

(форма (формы) обучения)

Год набора – 2026 г.

Волгоград, 2026 г.

Автор-составитель РПД:

К.В. Мартиросян

Кандидат психологических наук, старший преподаватель
кафедры социологии, общей и юридической психологии

Заведующий кафедрой:

С.В.Хрипунова

Доктор социологических наук, профессор

Рабочая программа дисциплины Б1.В.18 «Психология организационного поведения»
одобрена на заседании кафедры *социологии, общей и юридической психологии*

Протокол от 24 апреля 2026 г. № 9

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

Дисциплина Б1.В.18 «Психология организационного поведения» обеспечивает формирование у обучающихся следующих универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)**	Код компетенции **	Наименование Компетенции **	Код индикатора достижения компетенций **	Наименование индикатора достижения компетенций **	Образовательный результат**
<p>ОТФ: решение комплексных задач психологического обеспечения управленческой, служебной деятельности личного состава и подразделений в сфере правоохранительной деятельности, обороны, безопасности личности, общества и государства, организационной и бизнес-сферах, а также в сфере образования, социальной помощи, организации работы психологических служб, предоставляющих услуги физическим лицам и организациям, и психологического образования (результаты фортсайт-</p>	<p>ПК-3</p>	<p>Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определённой сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности</p>	<p>ПК-3.1</p>	<p>Способность оценивать профессиональную деятельность с точки зрения психофизиологии и</p>	<p>На уровне знаний: в области самоанализа и социального самоощущения; психологии общения, отправление межличностных сообщений, восприятия сообщений, умения слушать, принципов обратной связи; в сфере психологии убеждения и влияния; этапов и правил ведения переговоров; принципов и правил командной работы; принципы организации работы других; основы стрессоустойчивости и саморегуляции.</p> <p>На уровне умений: уметь организовывать работу других посредством управленческих коммуникаций; уметь создавать команду; уметь управлять командой; уметь работать в команде; быть способным к самопрезентации и формированию имиджа; влиять и убеждать, проводить переговоры, обладать психологической устойчивостью;</p> <p>На уровне навыков: организации совместной групповой деятельности; организации командного взаимодействия для решения</p>

анализа, утв. протоколом кафедры психологии №12 от 28.04.2017 г.).					управленческих задач в условиях неопределенности; осуществления межличностных, групповых и организационных коммуникаций; взаимодействия в малых и больших коллективах для решения профессиональных задач.
--------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

** Дисциплина может формировать компетенцию полностью или частично.*

*** Должно соответствовать Приложению 1 к образовательной программе*

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина Б1.В.18 «Психология организационного поведения» принадлежит к дисциплинам обязательной части. По очной форме обучения дисциплина осваивается в 7 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 5 ЗЕ (180 часов).

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

Учебная дисциплина Б1.В.18 «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) – 69 часов (на лекции - 18 часов, на практику – 36 часов), на самостоятельную работу обучающихся – 63 часа, СРек – 18 часов, Каттек – 2 часа.

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час										Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации		
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий							Самостоятельная работа					
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)								
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Каттэк	Конт роль	СРкр		СРэк	СР
Л	ВЛ	ЛР	ПЗ												
Тема 1	Командная работа. Способность организовывать работу других.	18	3			6								7	<i>ДИ</i>
Тема 2	Постановка целей.	16	2			4								6	<i>ДИ</i>
Тема 3	Делегирование.	16	2			4								6	<i>ДИ</i>
Тема 4	Творческий подход к принятию решений в команде.	18	3			6/2*								6	<i>ДИ</i>
Тема 5	Наставничество, консультирование.	16	2			4								6	<i>ДИ</i>
Тема 6	Личная политика менеджера. Формирование имиджа. Этические аспекты.	16	2			4								6	
Тема 7	Презентация. Публичное	16	2			4/2*								6	<i>ДИ</i>

	выступление.													
Тема 8	Стрессоустойчивость и саморегуляция.	28	2			4							22	<i>Т, ДИ</i>
Консультация		2	-			-							-	-
Промежуточная аттестация		36	-			-							-	Экзамен
Итого		180	18			36/4 *							63	5 ЗЕ

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену. СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям

Примечание: формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), реферат (Р), ситуационная задача (СЗ), решение задач (З)

3.2. Содержание дисциплины

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. Психологические приемы снижения стресса. Позитивное мышление.

На самостоятельную работу студентов по дисциплине Б1.В.18 Психология организационного поведения выносятся следующие темы:

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Форма контроля
1	2	4	6
1	Командная работа. Способность организовывать работу других.	<p>Поведенческие параметры для лидера команды:</p> <ul style="list-style-type: none"> - постановка общих целей; - оценка сильных и слабых сторон каждого из членов команды; - формулировка конкретных индивидуальных целей; - совместный выбор подхода, направленного на достижение поставленных целей; - принятие каждым членом команды личной ответственности за результаты индивидуальной и совместной работы; - создание атмосферы взаимного доверия; - поддержание необходимого сочетания навыков и личностных черт в команде; - обучение членов команды и предоставление им необходимых ресурсов для работы; - налаживание процесса работы в команде (распределение ролей, налаживание процессов коммуникации и принятия решений); - фасилитация командной работы. 	Деловые игры.
2	Постановка целей.	<p>Поведенческая таблица менеджера, устанавливающего цели</p> <ul style="list-style-type: none"> • Определяет ключевые задачи для каждого из исполнителей; • Устанавливает конкретные и стимулирующие цели по каждой из целей. • Четко оговаривает крайние сроки достижения каждой из целей. • Позволяет своим подчиненным активно участвовать в процессе постановки целей. • Определяет более или менее приоритетные цели. • Оценивает цели согласно их сложности и важности. • Отлаживает механизм обратной связи для оценки прогресса на пути к достижению целей. • Поощряет исполнителей в соответствии с их успехами на пути к достижению целей. 	Деловые игры.
3	Делегирование.	<p>Поведенческая таблица менеджера, делегирующего полномочия</p> <ul style="list-style-type: none"> • Четко определяет сферу делегированных полномочий и свои требования к выполнению 	Деловые игры.

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Форма контроля
1	2	4	6
		<p>работы.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Разъясняет подчиненным, какую пользу принесет выполнение этой работы. • Определяет зону ответственности подчиненного. • Привлекает исполнителей к обсуждению всех аспектов делегирования. • Ставит в известность всех, кого может коснуться делегирование полномочий. • Устанавливает и согласовывает с исполнителем работ систему обратной связи. • Задает подчиненному вопросы, чтобы убедиться в его понимании. • В случае возникновения проблем настаивает на получении от исполнителя предложений по выходу из сложившейся ситуации. 	
4	Творческий подход к принятию решений в команде.	<p>Поведенческая таблица руководителя дискуссии</p> <p>1. В отношении проблемы: Заинтересовывает участников, умело и четко разъясняя проблему. Не допускает многословия и отклонений от темы. Выделяет основные точки зрения. Подводит частичные итоги в ходе обсуждения. Пресекает общие повторения уже сказанного. Подводит заключительный итог, сравнивает его с поставленной целью.</p> <p>2. В отношении отдельных участников: Стремится выделить основную мысль в высказываниях участников. Умеет внимательно, не прерывая преждевременно, слушать. Способствует тому, чтобы каждое высказывание было с доказательствами. Активизирует пассивных участников. Умеет разрешать недоразумения, возникающие между участниками. Отмечает вклад каждого в решение проблемы.</p> <p>3. В отношении группы в целом: Устанавливает регламент работы. Вовлекает всех участников в обсуждение.</p>	Деловые игры.

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Форма контроля
1	2	4	6
		<p>Может обеспечить деловую обстановку. Умеет использовать вносимые предложения, идеи, доказательства и замечания для решения проблемы. Выясняет мнения, сам говорит мало, но по существу. Пресекает споры, в которых от темы обсуждения переходят на личности. Благодарит участников за работу.</p>	
5	<p>Наставничество, консультирование.</p>	<p>Поведенческая таблица менеджера, оказывающего помощь подчиненным</p> <ul style="list-style-type: none"> • Задавать вопросы, чтобы выявить источники проблемы. • Занимать позицию активного слушателя и высказывать неподдельный интерес к тому, что говорят подчиненные. • Демонстрировать безусловно позитивное отношение к собеседникам, воздерживаться от осуждения, оценивания и критики. • Стремиться обучать, а не помогать подчиненным. • Признавать право исполнителей на ошибки, и рассматривать последние как возможности для обучения. • Предоставлять подчиненным полную обратную связь. • Побуждать подчиненных к упорной работе и повышению ее качества. • Выявлять и поощрять даже незначительные успехи и достижения. • Служить своим подчиненным образцом для подражания. • Оказывать помощь подчиненным в разработке плана профессионального совершенствования и повышения эффективности работы. 	<p>Деловые игры.</p>
6	<p>Личная политика менеджера. Формирование имиджа.</p>	<p>Поведенческая таблица менеджера, использующего политические приемы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Формулировать аргументы в терминах организационных целей. • Держать с окружающими по-дружески и 	<p>Деловые игры.</p>

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Форма контроля
1	2	4	6
	Этические аспекты.	<p>создавать позитивный имидж.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Контролировать организационные ресурсы. • Создавать образ незаменимого. • Проявлять напористость. • Приобретать союзников. • Избегать общения с сотрудниками с запятнанной репутацией. • Искать поддержки вышестоящего руководства. 	
7	Презентация . Публичное выступление .	<p style="text-align: center;">Поведенческие характеристики самопрезентации</p> <p>Невербальные Зрительный контакт Мимика Жесты Поза и движения Использование визуальных средств и карточек для запоминания</p> <p>Паравербальные Произношение (артикуляция), интонационное выделение (модуляция) Темп речи и сила звука (громкость) Использование междометий, частиц Использование пауз</p> <p>Содержательные Начало и завершение Понятность речи Структурирование Краткость, повторы Стимулирующие слова, выражения</p> <p>Общие аспекты Контакт с публикой Искренность Доброжелательность</p>	Деловые игры.
8	Стрессоустойчивость и саморегуляция.	<p style="text-align: center;">Поведенческие сигналы, предупреждающие о стрессе</p> <p>Работа С человеком чаще, чем обычно, происходят несчастные случаи. Не выполняет работу в срок, не является на назначенные встречи или не выполняет иные обязательства.</p>	Деловые игры, Тестирование

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Форма контроля
1	2	4	6
		<ul style="list-style-type: none"> ~ Допускает ошибки из-за невнимательности. ~ Затрудняется с принятием решений. ~ Снижаются количественные и/или качественные показатели его работы. ~ Задерживается на работе или более «одержим» работой, чем обычно. Устные и/или письменные доклады имеют нечеткий, бессвязный характер. ~ Отношения с коллегами ~ Неадекватно воспринимает юмор. ~ Проявляет раздражение, враждебность или раздражается вспышками гнева. Внезапно начал испытывать затруднения в общении и поддержании дружеских отношений с другими людьми. ~ Выказывает непонятное или избыточное недоверие к коллегам. ~ Личность ~ Выглядит усталым, не способен «расслабиться». ~ Безразличие к жизни; не проявляет ни к чему интереса. ~ Часто чувствует, что он нездоров или вот-вот заболит. 	

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине (*наименование*) входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление	Прочитайте текст и установите	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается 	Ответ считается верным, если правильно указана вся

последовательности	последовательность	<p>последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БАВ или 135).</p>	последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p>	<p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</p> <p>2. Продумать логику и полноту ответа.</p> <p>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</p> <p>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</p>	<p>Ответ считается верным:</p> <p>1. Отсутствие фактических ошибок.</p> <p>2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).</p> <p>3. Обоснованность ответа (наличие аргументов).</p> <p>4. Логическая последовательность излагаемого материала.</p>

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64			E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Очная форма		
Тема 1	андная 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

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Текущий контроль.

Тема 1. Командная работа. Способность организовывать работу других.

Характеристика заданий для деловых игр

Упражнение «Развитие лидерской адаптивности».

Предоставляются ситуации для анализа.

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

Роли: Участвуют 2 или 4 команды.

Фрагмент компетенции: умение выбирать подходящий стиль лидерства.

Контроль: проверка по ключу.

Упражнение «Башня»/ «Летательный аппарат»

Предоставляются материалы для изготовления устройства.

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

Роли: члены команды, участвуют 2 или 4 команды.

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

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

Тема 2. Постановка целей.

Характеристика заданий для деловых игр

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

Предоставляются описания ситуаций.

Сущность: поставить цели перед подчиненными с целью разрешения проблем.

Роли: руководитель и подчиненный.

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

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

Тема 3. Делегирование.

Характеристика заданий для деловых игр

Ролевая игра «Поручение проекта»

Предоставляется описание ситуации.

Сущность: делегирование полномочий и задач.

Роли: главный бухгалтер и практикантка.

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

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

Тема 4. Творческий подход к принятию решений в команде.

Характеристика заданий для деловых игр

Упражнение «Отработка алгоритма принятия решений».

Предоставляется тема для обсуждения и разрешения.

Сущность: предложить алгоритм действий по разрешению предложенной проблемы.

Роли: члены команды.

Фрагмент компетенции: командное принятие решений, умение дискутировать.

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

Техники модерации.

Предоставляется информация о различных техниках модерации.

Сущность: с помощью различных техник разрешить предложенные проблемы.

Роли: члены команды.

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

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

Тема 5. Наставничество, консультирование.

Характеристика заданий для деловых игр

Ролевая игра «Нерадивый кладовщик»

Предоставляется описание ситуации.

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

Роли: начальник, кладовщик.

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

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

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

Характеристика заданий для деловых игр

Упражнение «Кому достанется новый грузовик?»

Предоставляются описания ролей.

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

Роли: супервизор, мастера сервисного обслуживания.

Фрагмент компетенции: умение достигать целей, используя организационные ценности

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

Ролевые игры «Подготовка к собранию», «Субординация»

Предоставляются описания ролей.

Сущность: взаимодействие в условиях конфликта интересов.

Роли: руководитель, подчиненный

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

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

Упражнение «Анализ личного имиджа»

Предоставляются материалы по вопросам формирования имиджа.

Сущность: анализ личного имиджа и имиджа коллег.

Роли: коллеги, дающие обратную связь друг другу.

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

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам

Тема 7. Презентация. Публичное выступление.

Характеристика заданий для деловых игр

Упражнение «Спонтанная публичная речь»

Темы предлагаются случайным образом.

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

Роли: оратор, слушатели\наблюдатели.

Фрагмент компетенции: эффективное невербальное и вербальное поведение выступающего.

Контроль: По вышеприведенным критериям ведется наблюдение участниками.

Тема 8. Стрессоустойчивость и саморегуляция.

Характеристика заданий для деловых игр

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

Предоставляются инструкции по использованию техник.

Сущность: отработка техник саморегуляции

Роли: релаксирующий субъект.

Фрагмент компетенции: умение управлять стрессом.

Контроль: описание своих ощущений участниками.

Тестовые материалы типовые:

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

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

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

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

3. У членов высокоэффективных команд есть общая цель:

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

Шкала оценивания

Деловые игры и практические задания

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при проведении деловых игр и выполнении практических заданий во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации в области организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива. При оценивании результатов деловых игр используется следующая шкала оценок:

Шкала оценивания

100% - 85% (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
84% - 65% (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.
64% - 55% (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 55% (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:

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

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	УК-8.3.	Способность выявлять и устранять проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте, оказывать психологическую помощь при угрозе и

	сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов		возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------

Этап освоения компетенции	Критерий оценивания	Показатель оценивания
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.	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.	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.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает 2 (две) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,3	30
КТ 2	100	0,3	30
Итого:	x	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ X Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ – 1. Эссе:

Тематика 1: «Эффективная командная работа как фактор успеха современной организации»

Тематика 2: «Целеполагание в системе управления современной организацией»

Тематика 3: «Лидерство в контексте организации работы команды»

КТ – 2. Тестовые задания

Вопрос 1. Какой метод способствует развитию творческого подхода к принятию решений в команде?

Варианты ответов:

- а) Мозговой штурм
- б) Авторитарное решение
- в) Формальное голосование
- г) Иерархическое согласование

Правильный ответ: а) Мозговой штурм

Вопрос 2. Какова основная цель наставничества в организации?

Варианты ответов:

- а) Передача профессионального опыта
- б) Контроль работы подопечного
- в) Формальное выполнение обязанностей
- г) Повышение статуса наставника

Правильный ответ: а) Передача профессионального опыта

Вопрос 3. Что НЕ относится к компонентам личной политики менеджера?

Варианты ответов:

- а) Принятие решений
- б) Личное обогащение
- в) Стратегическое планирование
- г) Управление ресурсами

Правильный ответ: б) Личное обогащение

Вопрос 4. Какие факторы влияют на формирование профессионального имиджа менеджера?

Варианты ответов:

- а) Внешний вид и манера общения
- б) Профессиональные достижения
- в) Личностные качества
- г) Все вышеперечисленное

Правильный ответ: г) Все вышеперечисленное

Вопрос 5. Какой этический принцип является основополагающим в управленческой деятельности?

Варианты ответов:

- а) Принцип выгоды
- б) Принцип справедливости
- в) Принцип власти
- г) Принцип доминирования

Правильный ответ: б) Принцип справедливости

КТ – 3. Кейсы

Кейс 1. Развитие творческого потенциала команды

Ситуация:

В компании возникла проблема с падением продаж. Традиционные методы продвижения не приносят желаемого результата. Руководство решает привлечь команду маркетологов для поиска инновационных решений.

Задание:

1. Разработать план применения креативных техник для генерации идей
2. Организовать процесс командной работы
3. Предложить методы оценки предложенных решений
4. Сформировать стратегию внедрения инноваций

Кейс 2. Наставничество в развитии персонала

Ситуация:

В компанию пришли молодые специалисты без практического опыта. Перед руководителем стоит задача организовать их профессиональное развитие с минимальными затратами времени и ресурсов.

Задание:

1. Разработать программу наставничества
2. Определить роли участников процесса
3. Сформировать систему оценки эффективности наставничества
4. Предложить методы мотивации наставников

Кейс 3. Формирование имиджа руководителя**Ситуация:**

Новый менеджер сталкивается с недоверием команды из-за своего молодого возраста и небольшого опыта работы. Необходимо сформировать положительный имидж руководителя.

Задание:

1. Проанализировать текущую ситуацию
2. Определить целевые характеристики имиджа
3. Разработать стратегию формирования имиджа
4. Предложить методы укрепления авторитета

Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ определены критерии оценивания результатов выполнения задания.

Критерии оценивания эссе:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	0-20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	

Критерии оценивания опроса:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

65-84	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
55-64	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0-54	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия	
85-100	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
65-84	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
55-64	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-54	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме *зачета/зачета с оценкой/экзамена/защиты курсовой работы (проекта)*.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Экзамен 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 экзамену (беседа с руководителем, спонтанное выступление, презентация отдела, презентация себя как будущего сотрудника и др.)

Вопросы к экзамену

1. Предмет, цель и задачи организационной психологии как научно-практической дисциплины.
2. История развития организационной психологии.
3. Методы организационной психологии.
4. Основные характеристики и жизненный цикл организации.

5. Взаимосвязь организационной психологии с другими отраслями психологии и смежными науками.
6. Понятие организационной структуры. Сравнительная характеристика механистической и органической организационных структур.
7. Функциональная организационная структура: принципы построения, достоинства и недостатки.
8. Дивизиональная организационная структура: принципы построения, достоинства и недостатки.
9. Матричная организационная структура: принципы построения, достоинства и недостатки.
10. Корпоративная и индивидуалистская организация: сравнительная характеристика.
11. Понятие управления организацией, виды управления.
12. Общая характеристика стратегического управления организацией, сравнительная характеристика оперативного и стратегического управления организацией.
13. Основные компоненты анализа внешней среды в стратегическом управлении.
14. Принципы и этапы анализа внутренней среды организации при построении стратегии ее развития.
15. Сущность и методология SWOT-анализа.
16. Типы стратегического развития организации: сравнительная характеристика.
17. Оперативный и стратегический контроль: сравнительная характеристика.
18. Общее представление о миссии и ее значимость для эффективности деятельности организации.
19. Классификация организационных целей и предъявляемые к ним требования.
20. Типы и уровни конфликтов в организации.
21. Профилактика конфликтов и конструктивные стратегии их разрешения.
22. Психологические теории мотивации и их применение в практике управления и организационного развития.
23. Сравнительная характеристика содержательных и процессуальных теорий мотивации.
24. Системы материального и нематериального стимулирования деятельности персонала.
25. Соотношение понятий «власть», «руководство», «лидерство» в организационном контексте.
26. Современные представления о стилях руководства: сравнительная характеристика.
27. Понятие харизматического лидерства, его роль в управлении организацией, (возможности и ограничения).
28. Понятие и структура организационной культуры.
29. Типология организационных культур.
30. Приемы формирования и развития организационной культуры.
31. Командная работа. Способность организовывать работу других. Основное теоретическое содержание и поведенческие критерии.
32. Постановка целей. Основное теоретическое содержание и поведенческие критерии.
33. Делегирование. Основное теоретическое содержание и поведенческие критерии.
34. Творческий подход к принятию решений в команде. Основное теоретическое содержание и поведенческие критерии.

35. Наставничество, консультирование. Основное теоретическое содержание и поведенческие критерии.

36. Личная политика менеджера. Формирование имиджа. Этические аспекты. Основное теоретическое содержание и поведенческие критерии.

37. Презентация. Публичное выступление. Основное теоретическое содержание и поведенческие критерии.

Стрессоустойчивость и саморегуляция. Основное теоретическое содержание и поведенческие критерии.

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	40
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	30-39
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	20-29
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	0-19

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

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.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. 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>

8.2. Дополнительная литература

1. 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>
2. 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>
3. 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>

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Этический кодекс психолога. Принят “14” февраля 2012 года V съездом Российского психологического общества. Режим доступа свободный: <http://psyrus.ru/rpo/documentation/ethics.php>

8.4. Интернет-ресурсы

1. ЭБС IPRbooks <http://lib.ranepa.ru/base/abs-iprbooks.html> . По паролю
2. ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>. По паролю
3. ЭБС Лань <http://lib.ranepa.ru/base/abs-izdatelstva--lan-.html#>. По паролю

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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: MicrosoftWindows 7 Prof, MicrosoftOffice 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.