

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034b1679172803da5b7b5591c69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Факультет психологии
Кафедра психологии труда и организационной психологии

Согласовано

и.о. декана факультета психологии

« 29 » июня 2023 г.

/Поляков А.С./

Рабочая программа дисциплины

Организационная психология

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Профиль:

Психолог в социальных практиках

Квалификация

Бакалавр

Формы обучения

Очная, очно-заочная

Согласовано учебно-методической комиссией
факультета психологии

Протокол « 29 » июня 2023 г. № 11

Председатель УМКом

/Поляков А.С./

Рекомендовано кафедрой психологии
труда и организационной психологии

Протокол от « 14 » июня 2023 г. № 13

И.о. зав. кафедрой

/Киселев В.В./

Мытищи
2023

Автор-составитель:
Лебедев Игорь Михайлович,
кандидат психологических наук

Рабочая программа дисциплины «Организационная психология» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 29.07.2020 г. № 839.

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения...	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3. Объем и содержание дисциплины.....	5
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся...	9
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине.....	11
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины	23
7. Методические указания по освоению дисциплины.....	24
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	25
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины	25

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель освоения дисциплины:

- формирование у студентов понимания основных положений курса «Организационная психология»;
- формирование у студентов знаний и умений по разработке технологий, повышающих эффективность организационной деятельности, за счет использования психологических феноменов, связанных с личностью, деятельностью, поведением и отношениями.
- систематизирование теоретических и практических проблем в области организационного управления.

Задачи дисциплины:

- сформировать в сознании студентов соответствующий понятийный аппарат.
- проанализировать стадии организационного развития,
- сформировать представление о социализации человека в организационной среде.
- проанализировать организационное поведение.

Для решения этих задач основное внимание в курсе уделяется организации и содержанию процесса управления в организации, раскрывается содержание, структура и динамика процесса оказания помощи в виде эффективного влияния.

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.

СПК-2. Способен выявлять потребности в основных видах психологических услуг населению, организовывать работу психологической службы в организациях, помощи населению и проводить оценку психологической безопасности и комфортности среды проживания населения.

СПК-3. Способен оказывать психологическую помощь социальным группам и отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Дисциплина «Организационная психология» базируется на теоретико-методологических основах и историческом опыте науки, осваиваемых студентами при изучении дисциплин «Социальная психология», «Психология управления». В систему психологических представлений студентов вводятся новые категории, расширяется семантическое пространство уже освоенных понятий.

Дисциплина предназначена для обеспечения студентов системой теоретических знаний, практических навыков и умений психологического анализа условий, процессов и результатов отношений с общественностью и проведения рекламных кампаний в организациях.

Сформированные умения и навыки используются в ходе дальнейшего профессионального самоопределения психолога.

Уровень готовности студента к усвоению дисциплины определяется наличием следующих знаний, умений, навыков: анализ психологических свойств, состояний, психических процессов субъектов деятельности, различных видов деятельности групп; проведение психологических исследований, позволяющих решать типовые задачи в различных областях психологии, применение стандартизованных методик описание и анализ форм

организации взаимодействий в трудовых коллективах проведение диагностических работ с персоналом организации; использование нормативно-правовых и этических знаний в профессиональной деятельности.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения	
	Очная	Очно-заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
Объем дисциплины в часах	108	
Контактная работа:	62.3	38.3
Лекции	24	12
Практические занятия	36	24
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	2.3	2.3
Предэкзаменационная консультация	2	2
Экзамен	0.3	0.3
Самостоятельная работа	36	60
Контроль	9.7	9.7

Формой промежуточного контроля по очной форме обучения является экзамен в 7 семестре, по очно-заочной форме обучения является экзамен в 8 семестре.

3.2. Содержание дисциплины

По очной форме обучения

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов	
	Лекции	Практические занятия
Тема 1. Понятие и сущность организационной психологии Понятие и сущность организационной психологии Цели и задачи курса. Основные понятия. Место организационной психологии в системе наук. Проблемы теории и практики в организационной психологии. Возможности психологии в организации. Организационное развитие как целенаправленная деятельность по совершенствованию организации. Зарождение концепции “организационного развития”. Становление, институционализация и современное состояние дисциплины.	2	4
Тема 2. Общее понятие организации. Классификация организаций. Виды, типы организаций Понятие организации (цели, функции, структура, способы взаимодействия). Основные характеристики организации. Размер. Сложность. Формализация. Рациональность. Иерархическая структура. Виды организационных образований в обществе. Классификация организаций. Типы организаций по взаимодействию	2	4

с внешней средой. Типы организаций по взаимодействию подразделений. Типы организаций по взаимодействию с человеком.		
Тема 3. Жизненный цикл организации и его основные стадии Жизненный цикл продукта и организации. Формирование организации. Интенсивный рост. Стабилизация. Кризис. Основные особенности целевой ориентации. Соотнесение стадий жизненного цикла, типов стратегии организации и особенностей персонала.	4	4
Тема 4. Основные концепции развития Организационное развитие. История организационного развития. Нововведения в организациях. Уровни проведения изменений. Сопротивление переменам. Типы перемен. Управление переменами. Стратегии осуществления нововведений. Программы перестройки. Основные этапы проведения изменений. Преодоления сопротивлений. Рекомендации для проведения изменений. Классификация мероприятий по организационному развитию. Концептуальные схемы развития и их использование в консультировании. Модели К. Левина, Бенниса-Шеппарда, В. Сатир, М.Пека. Типы организаций и внутриорганизационные отношения. Схемы Г.Минцберга, Р. Лайкерта, Л. Константина. Компонентные модели организации. Система 7С Мак-Кинси и производные концепции. Круговая модель У.Томпсона. Формула развития. Ресурсы развития. Консультирование организационного развития.	2	4
Тема 5. Организационная диагностика Виды и этапы диагностики. Проблемное поле диагностики. Проблемы и задачи. Внешние и внутренние проблемы организации. Свертывание проблемного поля и фокусировка на ключевых проблемах. Анализ ресурсов развития. Оценка силы сопротивления. Методы стандартизированной диагностики. Сбор, анализ, интерпретация и представление данных.	2	4
Тема 6. Роль консультанта в организационном развитии Экспертное и процессуальное консультирование. Позиции консультанта. «Внешние» и «внутренние» консультанты. Ролевое кольцо консультирования. Двойственная природа контракта при консультировании. Кодекс консультанта. Мифология и мифотворчество в консультировании. Консультирование процесса изменения. Инструменты изменения: план, рабочая сеть, команда, исполнение и результаты. Выработка критериев успеха и успешности. Утверждение процедур и порядка взаимодействия в команде развития. Отчет и Техническое Задание. Индивидуальное и групповое консультирование. Транзитная группа, рабочая группа и дизайн-команды.	4	4
Тема 7. Карьера в организации Понятие карьеры. Виды организационных карьер. Психологические основы профессиональной карьеры и движения персонала. Гендерная проблематика организационной динамики. Психосоциальное сопровождение карьерного роста.	2	2
Тема 8. Психологические аспекты управления человеческими ресурсами Возможности и ограничения использования подходов, ориентированных на «человеческий капитал» в решении задач организационного психолога на предприятии. Возможности и ограничения, ситуационно ориентированных подходов в решении задач организационного психолога на предприятии. Возможности и ограничения подходов, ориентированных на результат в решении задач	2	2

организационного психолога на предприятии. Системный подход в решении задач организационного психолога на предприятии.		
Тема 9. Изучение и формирование организационной культуры Понятие организационной культуры. Необходимость и закономерности формирования организационной культуры. Содержание организационной культуры и ее связь с организационным поведением. Организационная и корпоративная культура: соотношение понятий. Структура и содержание организационной культуры. Типологии и диагностика организационных культур.	2	4
Тема 10. Организация и ведение деловых переговоров Этапы переговоров. Алгоритм подготовки и проведения переговоров. Методы выявления потребностей и интересов участников переговоров. Методы аргументации. Манипуляции в процессе переговоров и тактики противостояния. Виды соглашения сторон переговорного процесса.	2	4
Всего	24	36

По очно-заочной форме

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов	
	Лекции	Практические занятия
Тема 1. Понятие и сущность организационной психологии Понятие и сущность организационной психологии Цели и задачи курса. Основные понятия. Место организационной психологии в системе наук. Проблемы теории и практики в организационной психологии. Возможности психологии в организации. Организационное развитие как целенаправленная деятельность по совершенствованию организации. Зарождение концепции “организационного развития”. Становление, институционализация и современное состояние дисциплины.	2	2
Тема 2. Общее понятие организации. Классификация организаций. Виды, типы организаций Понятие организации (цели, функции, структура, способы взаимодействия). Основные характеристики организации. Размер. Сложность. Формализация. Рациональность. Иерархическая структура. Виды организационных образований в обществе. Классификация организаций. Типы организаций по взаимодействию с внешней средой. Типы организаций по взаимодействию подразделений. Типы организаций по взаимодействию с человеком.	2	2
Тема 3. Жизненный цикл организации и его основные стадии Жизненный цикл продукта и организации. Формирование организации. Интенсивный рост. Стабилизация. Кризис. Основные особенности целевой ориентации. Соотнесение стадий жизненного цикла, типов стратегии организации и особенностей персонала.	2	2

Тема 4. Основные концепции развития Организационное развитие. История организационного развития. Нововведения в организациях. Уровни проведения изменений. Сопротивление переменам. Типы перемен. Управление переменами. Стратегии осуществления нововведений. Программы перестройки. Основные этапы проведения изменений. Преодоления сопротивлений. Рекомендации для проведения изменений. Классификация мероприятий по организационному развитию. Концептуальные схемы развития и их использование в консультировании. Модели К. Левина, Бенниса-Шеппарда, В. Сатир, М.Пека. Типы организаций и внутриорганизационные отношения. Схемы Г.Минцберга, Р. Лайкерта, Л. Константина. Компонентные модели организации. Система 7С Мак-Кинси и производные концепции. Круговая модель У.Томпсона. Формула развития. Ресурсы развития. Консультирование организационного развития.	2	2
Тема 5. Организационная диагностика Виды и этапы диагностики. Проблемное поле диагностики. Проблемы и задачи. Внешние и внутренние проблемы организации. Свертывание проблемного поля и фокусировка на ключевых проблемах. Анализ ресурсов развития. Оценка силы сопротивления. Методы стандартизированной диагностики. Сбор, анализ, интерпретация и представление данных.	2	2
Тема 6. Роль консультанта в организационном развитии Экспертное и процессуальное консультирование. Позиции консультанта. «Внешние» и «внутренние» консультанты. Ролевое кольцо консультирования. Двойственная природа контракта при консультировании. Кодекс консультанта. Мифология и мифотворчество в консультировании. Консультирование процесса изменения. Инструменты изменения: план, рабочая сеть, команда, исполнение и результаты. Выработка критериев успеха и успешности. Утверждение процедур и порядка взаимодействия в команде развития. Отчет и Техническое Задание. Индивидуальное и групповое консультирование. Транзитная группа, рабочая группа и дизайн-команды.	2	2
Тема 7. Карьера в организации Понятие карьеры. Виды организационных карьер. Психологические основы профессиональной карьеры и движения персонала. Гендерная проблематика организационной динамики. Психосоциальное сопровождение карьерного роста.	-	2
Тема 8. Психологические аспекты управления человеческими ресурсами Возможности и ограничения использования подходов, ориентированных на «человеческий капитал» в решении задач организационного психолога на предприятии. Возможности и ограничения, ситуационно ориентированных подходов в решении задач организационного психолога на предприятии. Возможности и ограничения подходов, ориентированных на результат в решении задач организационного психолога на предприятии. Системный подход в решении задач организационного психолога на предприятии.	-	2
Тема 9. Изучение и формирование организационной культуры Понятие организационной культуры. Необходимость и закономерности формирования организационной культуры. Содержание организационной культуры и ее связь с организационным поведением. Организационная и корпоративная	-	4

культура: соотношение понятий. Структура и содержание организационной культуры. Типологии и диагностика организационных культур.		
Тема 10. Организация и ведение деловых переговоров Этапы переговоров. Алгоритм подготовки и проведения переговоров. Методы выявления потребностей и интересов участников переговоров. Методы аргументации. Манипуляции в процессе переговоров и тактики противостояния. Виды соглашения сторон переговорного процесса.	-	4
Всего	12	24

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов (очная форма/очно-заочная форма)	Формы самостоятельной работы	Методическое обеспечение	Формы отчетности
Тема 1 Понятие и сущность организационной психологии	Зарождение концепции “организационного развития”. Становление, институционализация и современное состояние дисциплины.	4/6	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка презентации, подготовка аннотации текста, подготовка конспекта	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос, конспект, презентация
Тема 2. Общее понятие организации. Классификация организаций. Виды, типы организаций	Типы организаций по взаимодействию подразделений. Типы организаций по взаимодействию с человеком.	4/6	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка презентации, подготовка аннотации текста, подготовка конспекта	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос, конспект, презентация
Тема 3. Жизненный цикл организации и его основные стадии	Основные особенности целевой ориентации. Соотнесение стадий жизненного цикла, типов стратегии организации и особенностей персонала.	4/6	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка презентации, подготовка аннотации текста, подготовка конспекта	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос, конспект, презентация
Тема 4. Основные концепции развития	Концептуальные схемы развития и их использование в консультировании. Модели К. Левина, Бенниса-Шеппарда, В. Сатир, М.Пека. Типы организаций и	4/6	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка презентации, подготовка аннотации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос, конспект, презентация

	внутриорганизационные отношения. Схемы Г.Минцберга, Р. Лайкерта, Л. Константина. Компонентные модели организации. Система 7С Мак-Кинси и производные концепции. Круговая модель У.Томпсона. Формула развития. Ресурсы развития. Консультирование организационного развития.		текста, подготовка конспекта		
Тема 5. Организационная диагностика	Оценка силы сопротивления. Методы стандартизированной диагностики. Сбор, анализ, интерпретация и представление данных.	4/6	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка презентации, подготовка аннотации текста, подготовка конспекта	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос, конспект, презентация
Тема 6. Роль консультанта в организационном развитии	Утверждение процедур и порядка взаимодействия в команде развития. Отчет и Техническое Задание. Индивидуальное и групповое консультирование. Транзитная группа, рабочая группа и дизайн-команды.	4/6	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка презентации, подготовка аннотации текста, подготовка конспекта	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос, конспект, презентация
Тема 7. Карьера в организации	Психосоциальное сопровождение карьерного роста.	2/6	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка презентации, подготовка аннотации текста, подготовка конспекта	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос, конспект, презентация
Тема 8. Психологические аспекты управления человеческими ресурсами	Возможности и ограничения подходов, ориентированных на результат в решении задач организационного психолога на	2/6	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка презентации, подготовка аннотации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	Устный опрос, конспект, презентация

	предприятии. Системный подход в решении задач организационного психолога на предприятии.		текста, подготовка конспекта		
Тема 9. Изучение и формирование организационн ой культуры	Структура и содержание организационной культуры. Типологии и диагностика организационных культур.	4/6	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка презентации, подготовка аннотации текста, подготовка конспекта	Учебно- методическое обеспечение, интернет- источники	Устный опрос, конспект, презентация
Тема 10. Организация и ведение деловых переговоров	Манипуляции в процессе переговоров и тактики противостояния. Виды соглашения сторон переговорного процесса.	4/6	Анализ литературы, подготовка к занятиям, подготовка презентации, подготовка аннотации текста, подготовка конспекта	Учебно- методическое обеспечение, интернет- источники	Устный опрос, конспект, презентация
Итого		36/60			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
СПК-2. Способен выявлять потребности в основных видах психологических услуг населению, организовывать работу психологической службы в организациях, помощи населению и проводить оценку психологической безопасности и комфортности среды проживания населения	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
СПК-3. Способен оказывать психологическую помощь социальным группам и отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
-------------------------	--------------------------	-------------------	----------------------	---------------------	------------------

ОПК- 8	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<i>знать:</i> • общее понятие об организации; • основные типы организаций; - основные нормативно-правовые документы, представляющие собой базу деятельности психолога в организации; <i>уметь:</i> • использовать полученные теоретические и практические знания для организации деятельности психолога; • пополнять профессиональные знания о деятельности психолога в организации	наличие конспекта, устный опрос, тестирование	Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания тестирования
--------	-----------	---	--	---	---

	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<i>знать:</i> • общее понятие об организации; • основные типы организаций; • основные нормативно-правовые документы, представляющие собой базу деятельности психолога в организации; • психологические аспекты управления. <i>уметь:</i> • использовать полученные теоретические и практические знания для организации деятельности психолога; пополнять профессиональные знания о деятельности психолога в организации <i>владеть:</i> • процедурами и особенностями взаимодействия в команде развития; • организацией ведения деловых переговоров; • методами аргументации;	наличие конспекта, устный опрос, тестирование, рефераты, презентации	Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания тестирования Шкала оценивания реферата Шкала оценивания презентации
--	-------------	---	---	--	--

СПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<i>знать:</i> • общее понятие об организации; • основные типы организаций; • основные нормативно-правовые документы, представляющие собой базу деятельности психолога в организации; <i>уметь:</i> • использовать полученные теоретические и практические знания для организации деятельности психолога; • пополнять профессиональные знания о деятельности психолога в организации	наличие конспекта, устный опрос, тестирование	Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания тестирования
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<i>знать:</i> • общее понятие об организации; • основные типы организаций; • основные нормативно-правовые документы, представляющие собой базу деятельности психолога в организации; • психологические аспекты управления. <i>уметь:</i> • использовать полученные теоретические и практические знания для организации деятельности психолога; • пополнять профессиональные знания о деятельности психолога в организации <i>владеть:</i>	наличие конспекта, устный опрос, тестирование, рефераты, презентации	Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания тестирования Шкала оценивания реферата Шкала оценивания презентации

			• процедурами и особенностями взаимодействия в команде развития; • организацией ведения деловых переговоров; • методами аргументации;		
СПК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<i>знать:</i> • общее понятие об организации; • основные типы организаций; • основные нормативно-правовые документы, представляющие собой базу деятельности психолога в организации; <i>уметь:</i> • использовать полученные теоретические и практические знания для организации деятельности психолога; • пополнять профессиональные знания о деятельности психолога в организации	наличие конспекта, устный опрос, тестирование	Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания тестирования
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<i>знать:</i> • общее понятие об организации; • основные типы организаций; • основные нормативно-правовые документы, представляющие собой базу деятельности психолога в организации; • психологические аспекты управления. <i>уметь:</i> • использовать полученные теоретические и практические знания для	наличие конспекта, устный опрос, тестирование, рефераты, презентации	Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания тестирования Шкала оценивания реферата Шкала оценивания презентации

			организации деятельности психолога; пополнять профессиональные знания о деятельности психолога в организации <i>владеть</i> : • процедурами и особенностями взаимодействия в команде развития; • организацией ведения деловых переговоров; • методами аргументации;		
--	--	--	---	--	--

Написание конспекта оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

8–10 баллов. В содержании конспекта соблюдена логика изложения вопроса темы; материал изложен в полном объеме; выделены ключевые моменты вопроса материал изложен понятным языком; формулы написаны четко и с пояснениями; схемы, таблицы, графики, рисунки снабжены пояснениями выполнены в соответствии с предъявляемыми требованиями; к ним даны все необходимые пояснения; приведены примеры, иллюстрирующие ключевые моменты темы.

4–7 баллов. В содержании конспекта не соблюден литературный стиль изложения, прослеживается неясность и нечеткость изложения, иллюстрационные примеры приведены не в полном объеме.

0–3 балла. Конспект составлен небрежно и неграмотно, имеются нарушения логики изложения материала темы, не приведены иллюстрационные примеры, не выделены ключевые моменты темы.

Написание реферата оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

9–10 баллов. Содержание соответствует поставленным цели и задачам, изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

6–8 баллов. Содержание недостаточно полно соответствует поставленным цели и задачам исследования, работа выполнена на недостаточно широкой базе источников и не учитывает новейшие достижения, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

3–5 баллов. Содержание не отражает особенности проблематики избранной темы, – содержание работы не полностью соответствует поставленным задачам, база источников является фрагментарной и не позволяет качественно решить все поставленные в работе задачи, работа не учитывает новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–2 балла. Работа не имеет логичной структуры, содержание работы в основном не соответствует теме, база источников исследования является недостаточной для решения поставленных задач, студент показал неуверенное владение материалом, неумение

формулировать собственную позицию.

Презентация оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

9–10 баллов – содержание соответствует поставленным цели и задачам, изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

7–8 баллов – содержание презентации недостаточно полно раскрывает цели и задачи темы, работа выполнена на недостаточно широкой базе источников и не учитывает новейшие достижения, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

4–6 баллов – содержание презентации не отражает особенности проблематики избранной темы, не соответствует полностью поставленным задачам, база источников является фрагментарной и не позволяет качественно решить все поставленные в работе задачи, работа не учитывает новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–3 балла – работа не имеет логичной структуры, содержание работы в основном не соответствует теме, база источников работы является недостаточной для решения поставленных задач, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Устный опрос оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

15–20 баллов. Содержание ответа полностью соответствует поставленному вопросу (заданию), полностью раскрывает цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал хорошее владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

8–14 баллов. Содержание ответа недостаточно полно соответствует поставленному вопросу, не раскрыты полностью цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала не отличается логичностью и нет смысловой завершенности сказанного, студент показал достаточно уверенное владение материалом, не показал умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

4–7 баллов. Содержание ответа не отражает особенности проблематики заданного вопроса, – содержание ответа не полностью соответствует обозначенной теме, не учитываются новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–3 балла. Ответ не имеет логичной структуры, содержание ответа в основном не соответствует теме, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Тест оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

Критерии, используемые при оценивании ответов на тестовые задания:

Количество правильных ответов	Отметка	Количество баллов
33–39	отлично	17–20

27–32	хорошо	13–16
14–26	удовлетворительно	7–12
0–13	неудовлетворительно	0–6

5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные темы устных опросов

Занятие 1. Проблемы теории и практики в организационной психологии.

Форма проведения занятия: «Круглый стол».

Вопросы для обсуждения.

1. Что такое организационная психология
2. С какими смежными науками организационная психология имеет области пресечения
3. Что является предметом организационной психологии.
4. Какие задачи решает психолог в организации. Аргументируйте свою точку зрения

Занятие 2. Миссия, цели и стратегия организации

Форма проведения занятия: организационно - деятельностьная игра

Работа проходит в малых группах (по 5 человек). В ходе практического занятия студенты знакомятся с предлагаемой ситуацией «Как спасти АвтоВАЗ».

После ознакомления с предложенным материалом, предлагается сформулировать миссию фирмы и определить ее цели. Необходимо построить «дерево целей», стоящих перед руководством компании для успешного выполнения миссии. Под деревом целей понимается структурно-иерархическая модель, отражающая соподчиненность и взаимосвязь целей и средств их достижения.

Для построения дерева целей необходимо вначале сформулировать общие вопросы (цели), а затем - частные. Более высоким уровням дерева целей соответствуют вопросы достижения генеральной (главной) цели, подцелей и задач, а последующим - частные по отношению к вышестоящим уровням вопросы, вплоть до отдельных работ и мероприятий.

Занятие 3. Сущность и структура организации

Форма проведения занятия: «Круглый стол».

Вопросы для обсуждения.

1. Почему организация должна осуществлять изменения.
2. Что может служить причиной изменений в организации.

3. Какие существуют уровни изменений? Их характеристика.
4. Как зависит трудность осуществления изменений от их уровня.
5. Что включает анализ и описание изменений.
6. Приведите примеры движущих и сдерживающих сил.
7. Какие существуют стратегии преодоления сопротивления
8. Какие существуют стратегии осуществления изменений?
9. Охарактеризуйте этапы проведения нововведений.

Занятие 4. Нововведения в организации

Форма проведения занятия: организационно - деятельностьная игра

Работа проходит в малых группах (по 5 человек), рассчитана на четыре часа. В ходе первого практического занятия студенты знакомятся с предлагаемой ситуацией «Слияние Cloetta и Fazer» и выполняют задание.

Задание:

1) Опишите:

- изменения, произошедшие в данной компании;
- источники возможного или возникшего сопротивления;
- сдерживающие и движущие силы (определите, внутренние или внешние причины их вызвали);
- факторы, влияющие на выбор стратегии проведения изменений;
- стратегию проведения изменений, выбранную фирмой;
- стратегию преодоления сопротивления, принятую фирмой;

2) Предложите собственный вариант проведения изменений в условиях, сложившихся на данной фирме.

Результаты выполненной работы подгруппы оформляется в виде общего отчета малой группы. На последующем практическом задании проходит защита данных разработок.

Занятие 5. Организационная культура

Форма проведения занятия: организационно - деятельностьная игра

Работа проходит в малых группах (по 5 человек).

В ходе практического занятия студенты формулируют составляющие содержания организационной культуры.

На первом этапе - в течение 25 минут студенты индивидуально выполняют тест «Организационная культура» (К. Камерон, Р. Куинн).

На втором этапе - в течение 40 минут в малых группах студенты составляют общий согласованный перечень позиций по разделам прилагаемой формы.

На третьем этапе – под руководством преподавателя обсуждаются и обобщаются позиции малых групп в течение 25 минут вырабатывается сводное для всей группы описание её культуры.

Занятие 6. Источники власти

Форма проведения занятия: «Круглый стол».

Вопросы для обсуждения.

1. Что представляет собой личная власть.
2. Источники власти.
3. Какие источники власти включены в группу, составляющую личностную основу власти.
4. Какие источники власти включены в группу, составляющую организационную основу власти
5. Какие источники власти и как необходимо использовать, чтобы добиться большей эффективности.

Примерные темы презентаций

1. Междисциплинарный статус организационной психологии
2. Организация как «машина» и организация как «социальная общность» – сравнительный анализ концептуальных подходов.
3. Системная методология анализа организационных взаимодействий
4. Организации в постиндустриальном обществе.
5. Понятие организационного консультирования в «широком» и «узком» значении термина.
6. Организационные ценности и эффективность трудового поведения.
7. Значимость труда и ее отражение в индивидуальных и групповых ценностях.
8. Управленческий труд – психологические особенности и требования.
9. Лидерство и реализация властных функций в организации.
10. Инновационные процессы в организациях – психологические последствия.

Примерные темы рефератов

1. Организационный стресс: факторы развития и последствия
2. Кризисы в развитии организаций
3. Организационная политика и личная жизнь
4. Социокультурные различия в организационное поведение
5. Феномен «организационной культуры»
6. Формы и методы оказания психологической помощи персоналу организаций.
7. Взаимосвязь между результатами диагностической оценки персонала и оказанием
8. психологических консультационных услуг в организациях.
9. Требования к профессиональным компетенциям специалиста-психолога, работающего в сфере организационного консультирования.
10. Особенности профессиональной деятельности и формы реализации трудовых задач психологом, работающим в организации.

Примерный вариант теста

1. Кодексы:
 - а) отражают требования общества к деятельности педагога;
 - б) выражают стремление педагога укрепить свой престиж;
 - в) служат регламентации деятельности педагогов;
 - г) предписывают принципы деятельности;
 - д) фиксируют опыт общественного согласования;
 - е) выражают корпоративное мнение педагогов.
2. Что такое профессиональное сообщество:
 - а) союз специалистов с дипломом вуза;
 - б) объединение людей;
 - в) сообщество лиц, связанных общностью профессиональных знаний;
 - г) сообщество лиц, объединенных общими принципами деятельности.
3. Принцип «защиты чести мундира» характеризует:
 - а) отстаивание профессиональной репутации;
 - б) выражает достоинство профессии;
 - в) характеризует заботу об имидже профессии.
4. Этика воспитания регулирует:
 - а) компетентность взаимодействия участников коммуникации;
 - б) ориентирует специалиста на поиск нравственных способов сотрудничества;
 - в) уровень эмоционального и рационального взаимопонимания.

5.Этика общения регулирует:

- а) рабочий процесс как смысловую деятельность людей при освоении культурных ценностей;
- б) соответствие ценностей специалиста установкам профессионального этикета;
- в) ценностный плюрализм как принцип и способ межличностного взаимодействия;
- г) нормы конвенциональности как принцип сотрудничества.

6. Определите какие из данных положений характеризуют деонтологический подход в работе:

- а) цель - развитие личности, обладающей чувством долга;
- б) технологии обучения должны учитывать право на автономность обучаемого;
- в) технологии обучения - идентификация с общественными интересами;
- г) методы эмоционального внушения и убеждения;

7.Нарушением педагогической этики считается:

- а) объективная подача информации;
- б) параллельная работа в другом заведении;
- в) использование чужих методик обучения;
- г) использование местной прессы для обсуждения рабочих проблем.

Примерный перечень вопросов к экзамену

1. Понятие и сущность организационной психологии, зависимость организационных психологов от организации
2. Проблемы теории и практики в организационной психологии
3. Зарождение концепции «организационного развития». Становление, институционализация и современное состояние дисциплины.
4. Понятие организации (цели, функции, структура, способы взаимодействия). Основные характеристики организации. Размер. Сложность. Формализация. Рациональность. Иерархическая структура.
5. Анализ внешней и внутренней среды организации. Сущность стратегии развития организации.
6. Цели организации. Иерархия целей.
7. Взаимосвязь целей и организационной структуры. Факторы формирования организационных структур.
8. Влияние различных отраслей знаний на теоретические основы построения организации.
9. Жизненный цикл продукта и организации. Соотнесение стадии жизненного цикла, типов стратегии организации и особенностей персонала.
10. Проектирование организации. Процесс организации. Анализ организации. Оценка организации
11. Организационное развитие. Краткая история организационного развития
12. Нововведения в организациях. Уровни проведения изменений. Типы перемен
13. Стратегии осуществления нововведений. Программа по перестройке К Левина. Модель Лэрри Грейнера
14. Программы по перестройке Р. Бекхард. К. Терлей. А. Бандура. М.Биер.
15. Основные этапы проведения изменений. Преодоления сопротивления
16. Классификация мероприятий по организационному развитию. Модели организационного развития
17. Методы организационного развития. Критерии успеха мероприятий по организационному развитию.
18. Проблемное поле диагностики. Проблемы и задачи. Внешние и внутренние проблемы организации.
19. Организационная культура. Классификация организационных культур
20. Компонентные модели организации. Система 7С Мак-Кинси и производные

концепции.

21. Методы стандартизированной (структурной) диагностики. Сбор, анализ, интерпретация и представление данных

22. Роль консультанта в организационном развитии

23. Концептуальное развитие и развитие организаций. Схемы развития и их использование в консультировании.

24. Корреляты и результаты удовлетворенности работой. Удовлетворенность и продуктивность.

25. Корреляты и результаты удовлетворенности работой: удовлетворенность работой и простои

26. Корреляты и результаты удовлетворенности работой: удовлетворенность работой и удовлетворенность жизнью/психическое здоровье. Преданность организации

27. Измерение удовлетворенности работой

28. Измерение климата в организациях и группах

29. Измерение привязанности к организации

30. Вхождение человека в организацию.

31. Обучение при вхождении в организацию.

32. Изменение поведения посредством научения.

33. Процесс сознательного научения поведению в организации.

34. Взаимоотношения в производственных группах. Основные характеристики производственного коллектива.

35. Личностно-ролевые конфликты в производственных группах. Причины вступления в группы.

36. Модель группового поведения. Факторы, влияющие на успешность работы профессиональной группы.

37. Деловое поведение.

38. Структура неформальных отношений

39. Социально-ролевые и профессионально-ролевые типы сотрудников, особенности управления ими.

40. Профессионально-ролевых типов сотрудников

41. Власть и влияние

42. Источники власти в организации.

43. Власть и лидерство

44. Эффективное лидерство

45. Исследование Мичиганского университета условий эффективного лидерства

46. Модель ситуационного лидерства Фидлера

47. Модель ситуационного лидерства Херсея и Бланшарда

48. Модель лидерства «путь - цель» Хауза и Митчелла

49. Ситуационная модель принятия решений Врума - Йеттона - Яго

50. Концепция харизматического лидерства

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценка качества учебной работы студентов по изучению дисциплины оценивается в баллах, и носит накопительный характер. Баллы суммируются в течение семестра, включают в себя: написание рефератов, подготовку презентаций, работу на практических занятиях, самостоятельную работу студентов и оценку знаний на экзамене.

Распределение баллов по видам работ

Вид работы	Кол-во баллов (максимальное значение)
Конспект	до 10 баллов
Реферат	до 10 баллов
Презентация	до 10 баллов
Устный опрос	до 20 баллов
Тестовые задания	до 20 баллов
Экзамен	до 30 баллов

Шкала оценивания экзамена.

В качестве оценки используются следующие критерии:

16–30 баллов – регулярное посещение занятий, высокая активность на практических и лабораторных занятиях, содержание и изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения. Экзамен – 5 баллов.

11–15 баллов – систематическое посещение занятий, участие на практических и лабораторных занятиях, единичные пропуски по уважительной причине и их отработка, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения. Экзамен – 4 балла.

6–10 баллов – нерегулярное посещение занятий, низкая активность на практических и лабораторных занятиях, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы. Экзамен – 3 балла.

0–5 балла – регулярные пропуски занятий и отсутствие активности работы, студент показал незнание материала по содержанию дисциплины. Экзамен не сдан – 2 балла.

Итоговая шкала выставления оценки по дисциплине

Знания, умения и навыки студентов оцениваются по пятибалльной системе.

Оценка по 5-балльной системе экзамена	Оценка по 100-балльной системе
отлично	81 – 100
хорошо	61 – 80
удовлетворительно	41 – 60
неудовлетворительно	21 – 40

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

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. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510873>

2. Баранова, С. А. Организационная психология : курс лекций / С. А. Баранова. - 2-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2022. - 92 с. - ISBN 978-5-9765-4912-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1897299>

3. Организационная психология : учебник / А.Б. Леонова, Т.Ю. Базаров, М.М. Абдуллаева [и др.] ; под общ. ред. А.Б. Леоновой. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 429 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006052-1. - Текст :

электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1913659>

4. Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510792>

5. 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. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/530957>

6.2. Дополнительная литература

1. Жог, В. И. Методология организационной психологии : учебное пособие / В. И. Жог, Л. В. Тарабакина, Н. С. Бабиева. - 2-е изд. испр. и доп. - Москва : МПГУ, 2017. - 178 с. - ISBN 978-5-94845-272-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1316732>

2. Ильин, В. А. Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511051>

3. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология : учебное пособие / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. - Санкт-Петербург : Речь, 2002. - 298 с. - ISBN 5-9268-0013-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/457304>

4. Психология служебной деятельности : учебник и практикум для вузов / А. В. Кокурин [и др.] ; под общей редакцией А. В. Кокурина, В. Е. Петрова, В. И. Екимовой, В. М. Позднякова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 375 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12931-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519015>

5. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии : монография / отв. ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая, А.Н. Занковский. - Москва : Институт психологии РАН, 2015. - 712 с. - ISBN 978-5-9270-0303-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1061495>

6.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»,

1. Википедия — свободная энциклопедия. — URL: <http://ru.wikipedia.org>.
2. Поисковые системы. URL: <http://www.google.ru/>, <http://www.yandex.ru/> и др.
3. Электронная гуманитарная библиотека. — URL: <http://www.gumfak.ru>.
4. Портал психологических изданий Psyjournals — URL: <http://psyjournals.ru>.
5. Российская психология: информационно_аналитический портал — URL: <http://rospsy.ru>.
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU — URL: <http://elibrary.ru>.
7. Материалы по психологии – <http://psychology-online.net>
8. Электронная библиотека — URL: <http://www.twirpx.com/files/>

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям.
2. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам.

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования

pravo.gov.ru - Официальный интернет-портал правовой информации

www.edu.ru – Федеральный портал Российское образование

Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства
ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)

7-zip

Google Chrome

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием, персональными компьютерами, проектором;
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде.