

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Железнов Лев Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 16.03.2022 09:11:19
Уникальный программный ключ:
7f036de85c233e341493b4c0e48bb7a18c939f31

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Кировский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ
И.о. ректора Е.Н. Касаткин
«20» апреля 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

Специальность 37.05.01 Клиническая психология

Форма обучения очная

Срок освоения ОПОП 5 лет 6 месяцев

Кафедра психологии и педагогики

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана на основе:

- 1) ФГОС ВО по специальности 37.05.01 Клиническая психология, утвержденного Министерством образования и науки РФ № 1181 от 12 сентября 2016 г., приказ № 1181.
- 2) Учебного плана по специальности 37.05.01 Клиническая психология, одобренного ученым советом ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России 16 декабря 2016 г. протокол № 11

Рабочая программа дисциплины (модуля) одобрена:

кафедрой психологии и педагогики 24.03.2017 г. (протокол № 9)
Заведующий кафедрой И.В. Новгородцева

советом социально-экономического факультета 24.03.2017 г. (протокол № 3)
Председатель совета факультета Л.Н. Шмакова

Центральным методическим советом 20.04.2017 г. (протокол № 6)
Председатель ЦМС Е.Н. Касаткин

Рецензенты:

Внутренний рецензент:
зав. кафедрой гуманитарных и социальных наук
ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России,
к.и.н., доцент Л.Г. Сахарова

Внешний рецензент:
Заведующая отделением фельдшерского и сестринского дела КОГПОБУ «Кировский
медицинский колледж» к.п.н. О.В. Бельтюкова

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотношенных с планируемыми результатами освоения ОПОП	4
1.1. Цель изучения дисциплины (модуля)	4
1.2. Задачи изучения дисциплины (модуля)	4
1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП	5
1.4. Объекты профессиональной деятельности	5
1.5. Виды профессиональной деятельности	5
1.6. Формируемые компетенции выпускника	5
Раздел 2. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы	8
Раздел 3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)	8
3.1. Содержание разделов дисциплины (модуля)	8
3.2. Разделы дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами	9
3.3. Разделы дисциплины (модуля) и виды занятий	9
3.4. Тематический план лекций	10
3.5. Тематический план практических занятий (семинаров)	11
3.6. Самостоятельная работа обучающегося	13
3.7. Лабораторный практикум	13
3.8. Примерная тематика курсовых проектов (работ), контрольных работ	13
Раздел 4. Перечень учебно-методического и материально-технического обеспечения дисциплины (модуля)	13
4.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	13
4.2. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)	13
4.2.1. Основная литература	13
4.2.2. Дополнительная литература	14
4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)	14
4.4. Перечень информационных технологий, используемых для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю), программного обеспечения и информационно-справочных систем	14
4.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	15
Раздел 5. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины (модуля)	15
Раздел 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	17
Раздел 7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	17

Раздел 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП

1.1. Цель изучения дисциплины (модуля)

Целью освоения учебной дисциплины "Организационная психология" является знакомство с предметной областью, теоретическим обоснованием и методами исследований в организационной психологии как комплексной научно-практической психологической дисциплины с выходом на решение практических проблем в сфере управления человеческими ресурсами в современных организациях. Основная направленность курса состоит в ознакомлении с принципами системного анализа трудовой деятельности сотрудников организаций разного типа и особенностей влияния психологических факторов на эффективность организационных взаимодействий. Особое внимание уделяется знакомству с современными технологиями, процедурами и формами работы психолога с персоналом организаций, нацеленных на модернизацию труда и оптимизацию отношений в коллективе.

1.2. Задачи изучения дисциплины (модуля)

- сформировать навыки обзора и анализа психологической литературы по методологическим вопросам психодиагностической, консультативной, коррекционной и психотерапевтической деятельности;
- сформировать навыки формулирования конкретных гипотез, целей и задач психологических исследований;
- сформировать навыки выбора методов, планирования научного исследования, оценки его соответствия этико-деонтологическим нормам;
- способствовать разработке новых и адаптации существующих методов психологических исследований (в том числе с использованием новых информационных технологий);
- способствовать самостоятельному проведению, письменному, устному и виртуальному представлению материалов собственных исследований;
- способствовать выбору и применению номотетических и идеографических методов обработки и анализа психологических данных, подготовке заключений и рекомендаций;
- сформировать навыки эффективного взаимодействия с пациентом (или клиентом), медицинским персоналом и заказчиком услуг с учетом клинико-психологических, социально-психологических и этико-деонтологических аспектов взаимодействия;
- сформировать навыки выявления и анализа информации о потребностях пациента (клиента) и медицинского персонала (или заказчика услуг) с помощью интервью, анамнестического (биографического) метода и других клинико-психологических методов;
- способствовать определению целей, задач и методов психодиагностического исследования с учетом нозологических, социально-демографических, культуральных и индивидуально-психологических характеристик;
- сформировать навыки диагностики психических функций, состояний, свойств и структуры личности и интеллекта, психологических проблем, конфликтов, способов адаптации, личностных ресурсов, межличностных отношений и других психологических феноменов с использованием соответствующих методов клинико-психологического и экспериментально-психологического исследования;
- сформировать навыки составления развернутого структурированного психологического заключения и рекомендаций;
- сформировать навыки распространения информации о роли психологических факторов в поддержании и сохранении психического и физического здоровья;
- способствовать овладению целостным представлением о принципах практической работы психолога в организации;
- ознакомить с данными исследования социально-психологических закономерностей в области производства, методами психологического воздействия, направленного на формирование организационной культуры и организационного поведения человека, его ценностных ориентаций;
- сформировать умение психологического консультирования, анализа и прогнозирования поведения работников в организации;

1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП:

Дисциплина «Организационная психология» относится к блоку Б 1. Дисциплины базовой части.

Основные знания, необходимые для изучения дисциплины формируются при изучении дисциплин: Общая психология, Психология личности.

Является предшествующей для изучения дисциплин: Дифференциальная психология.

1.4. Объекты профессиональной деятельности

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших рабочую программу дисциплины (модуля), являются:

- человек с трудностями адаптации и самореализации, связанными с его физическим, психологическим, социальным и духовным состоянием, а также системы и процессы охраны, профилактики и восстановления здоровья;
- психологические факторы дезадаптации и развития нервно-психических и психосоматических заболеваний;
- формирование поведения, направленного на поддержание, сохранение, укрепление и восстановление здоровья;
- психологическая диагностика, направленная на решение диагностических и лечебных задач клинической практики и содействия процессам коррекции, развития и адаптации личности;
- психологическое консультирование в рамках профилактического, лечебного и реабилитационного процессов, в кризисных и экстремальных ситуациях, а также в целях содействия процессам развития и адаптации личности;
- психологическая экспертиза в связи с задачами медико-социальной (трудовой), медико-педагогической, судебно-психологической и военной экспертизы.

1.5. Виды профессиональной деятельности

Изучение данной дисциплины (модуля) направлено на подготовку к следующим видам профессиональной деятельности:

1. научно-исследовательская;
2. психодиагностическая;
3. психолого-просветительская деятельность.

1.6. Формируемые компетенции выпускника

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование у выпускника следующих компетенций:

№ п/п	Номер/индекс компетенции	Результаты освоения ОПОП (содержание компетенции)	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства
			Знать	Уметь	Владеть	
1	2	3	4	5	6	7
1.	ОК – 1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	32. Систему категорий и методов, направленных на формирование аналитического и логического мышления психолога	У2. Выстраивать и обосновывать теоретические положения в области психологии и смежных наук	В2. Навыками анализа, синтеза и обобщения фактов	Тестирование, решение учебных задач, собеседование

2.	ОК – 6	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	З3. Основные методы решения психологических проблем клиентов	У3. Принимать ответственность за свои решения в рамках профессиональной компетенции, выработке нестандартных решений, в проблемных ситуациях	В3. Способностью к принятию ответственности за свои решения в рамках профессиональной компетенции, выработке нестандартных решений в проблемных ситуациях	Тестирование, решение учебных задач, собеседование
3.	ОК – 7	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	З3. Способы и методы саморазвития и самобразования, возможности развития своего интеллектуального и общекультурного уровня	У3. Самостоятельно овладевать знаниями и навыками применения способов и методов саморазвития и самообразования в профессиональной деятельности; давать правильную самооценку, выбирать методы и средства развития креативного потенциала	В3. Навыками самостоятельной, творческой работы, умением организовать свой труд; способностью к самоанализу и самоконтролю, самообразованию и самосовершенствованию, к поиску и реализации новых, эффективных форм организации своей деятельности	Тестирование, решение учебных задач, собеседование
4.	ОПК-3	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	З2. Теоретические основы установления доверительного контакта и диалога	У2. Устанавливать доверительный контакт и поддерживать диалог	В2. Способностью устанавливать и поддерживать доверительные контакты, поддерживать эффективный диалог	Тестирование, решение учебных задач, собеседование
5.	ПК – 1	готовностью разрабатывать дизайн психологического исследования, формулировать проблемы и гипотезы, планировать и проводить эмпирические исследования, анализировать и обобщать полученные данные в виде научных статей и докладов	З4. Приемы анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки и оценки соотношения теории и эмпирических данных, подготовки отчетной документации и обобщения, полученных данных в виде научных статей и докладов	У4. Самостоятельно проводить психологическое экспертное исследование в различных областях клинико-психологической практики и составлять заключения эксперта в соответствии с нормативно-правовыми документами приемами анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки и оценки соотношения	В4. Приемами анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки и оценки соотношения теории и эмпирических данных, подготовки отчетной документации и обобщения, полученных данных в виде научных статей и докладов	Тестирование, решение учебных задач, собеседование

				теории и эмпирических данных, подготовки отчетной документации и обобщения, полученных данных в виде научных статей и докладов		
6.	ПК – 2	готовностью выявлять и анализировать информацию о потребностях (запросах) пациента (клиента) и медицинского персонала (или заказчика услуг)	34. Особенности взаимодействия клиента и психолога	У4. Выявлять и анализировать информацию о потребностях клиента	В4. Навыками выявления и анализа информации о потребностях клиента	Тестирование, решение учебных задач, собеседование
7.	ПК – 10	готовностью формировать установки, направленные на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром, популяризировать психологические знания	31. Основы формирования установок, направленных на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей	У1. Формировать установки, направленные на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром. Прогнозировать изменения и оценивать их динамику в различных сферах психического функционирования человека при медицинском и психологическом воздействии, направленном на гармонизацию жизнедеятельности индивида	В1. Навыками формирования установок, направленных на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром	Тестирование, решение учебных задач, собеседование
			32. Современные представления о факторах, влияющих на психическое здоровье человека, о методах его укрепления	У2. Использовать различные методы и технологии для укрепления психического здоровья человека и формирование установок быть здоровым		

Раздел 2. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.

Вид учебной работы	Всего часов/ зачетных еди- ниц	Семестр	
		5 часов	
1	2	3	
Аудиторные занятия (всего), в том числе:	36	36	
Лекции (Л)	14	14	
Практические занятия (ПЗ)	22	22	
Семинары (С)	-	-	
Лабораторные занятия (ЛЗ)	-	-	
Самостоятельная работа студента (СРС), в том числе:	36	36	
<i>Изучение литературы</i>	9	9	
<i>Подготовка к занятиям (ПЗ)</i>	9	9	
<i>Подготовка к текущему контролю (ПТК)</i>	9	9	
<i>Подготовка к промежуточному контролю (ППК)</i>	9	9	
Вид промежуточ- ной аттестации	зачет (З)	+	+
	экзамен (Э)		
ИТОГО: общая трудоемкость	час.	72	72
	ЗЕТ	2	2

Раздел 3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

3.1. Содержание разделов дисциплины (модуля)

№ п/п	Код компе- тенции	Наименование раздела учебной дисциплины	Содержание раздела
1	2	3	4
1.	ОК-1 ОК-6 ОК-7 ОПК-3 ПК-1 ПК-2 ПК-10	Организационная психология как область научного знания	Общая характеристика организационной психологии. Организация как объект изучения организационной психологии.
2.	ОК-1 ОК-6 ОК-7 ОПК-3 ПК-1 ПК-2 ПК-10	Психологические аспекты индивидуального поведения в организации	Индивидуальные особенности как фактор поведения в организации. Социализация индивида в организации. Мотивация труда. Удовлетворенность трудом. Проблема стресса в организации.
3.	ОК-1 ОК-6 ОК-7 ОПК-3 ПК-1 ПК-2 ПК-10	Группы как фактор организационной деятельности	Группы в организациях. Лидерство. Основы группового поведения. Команды в организациях. Индивид в группе.
4.	ОК-1	Психологические пробле-	Общая характеристика управления. Психологические аспек-

	ОК-6 ОК-7 ОПК-3 ПК-1 ПК-2 ПК-10	мы управления организацией	ты принятия управленческого решения. Коммуникации в организациях. Психологический аспект организационной функции в управлении. Управление мотивацией труда. Власть и политика в организации. Управление организационными конфликтами.
5.	ОК-1 ОК-6 ОК-7 ОПК-3 ПК-1 ПК-2 ПК-10	Психологическая характеристика внутренней среды организации	Психологический климат в организационном контексте. Организационная структура.

3.2. Разделы дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин				
		1	2	3	4	5
1	Дифференциальная психология		+	+	+	+

3.3. Разделы дисциплины (модуля) и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Л	ПЗ	ЛЗ	Сем	СРС	Всего часов
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Организационная психология как область научного знания	2	2			7	11
2	Психологические аспекты индивидуального поведения в организации	4	4			7	15
3	Группы как фактор организационной деятельности	2	6			7	15
4	Психологические проблемы управления организацией	4	6			8	18
5	Психологическая характеристика внутренней среды организации	2	4			7	13
	Вид промежуточной аттестации:	зачет		зачет			+
		экзамен					
	Итого:	14	22			36	72

3.4. Тематический план лекций

№ п/п	№ раздела дисциплины	Название тем лекционных занятий	Содержание лекционных занятий	Трудоемкость (час.)
				5 сем.
1	2	3	4	5
1.	1	Общая характеристика организационной психологии	Организационная психология как отрасль социальной психологии. Предмет социальной психологии. Организационная психология и другие социальные науки. Теоретические и прикладные задачи организационной психологии. Исследовательские и практические методы организационной психологии. Становление организационной психологии в России.	2
2.	2	Индивидуальные особенности как фактор поведения в организации	Индивидуальные переменные, значимые в организационном контексте. Многозначность понятия организации. Организация как социальная система. Организация как средняя социальная группа. Модель организации как теоретическая основа организационной диагностики и консультирования. Ситуационный подход - ведущая методология в исследовании организаций. Уровни анализа психологических явлений в организации. Миссия организации. Психологически значимые типологии целей. Структура организации. Организационная диаграмма. Департаментализация. Типы организационных структур. Основные характеристики организационных структур. Эффективность организаций. Жизненный цикл организаций.	2
3.	2	Социализация индивида в организации	Понятие организационной социализации. Стадии социализации. Социализация в организации как непрерывный процесс. Параметры социализации. Факторы социализации. Социализация и карьера в организации.	2
4.	3	Группы в организациях	Многообразие групп в организациях. Постоянные и временные группы. Формальные и неформальные группы. Значимость неформальных групп. Выводы Хоуторнских экспериментов. Референтные группы. Преимущества и недостатки групповой работы. Ситуационные факторы групповой деятельности. Межгрупповые отношения в организациях.	2
5.	4	Психологические аспекты принятия управленческого решения	Принятие решений как процесс. Организационный и психологический подходы к его изучению. Психологические характеристики процесса принятия управленческих решений. Индивидуальные и групповые решения. Формы участия группы в принятии решений. Функция организации в управлении. Делегиро-	2

			вание как способ осуществления организационной функции. Психологические проблемы и принципы делегирования. Организационное проектирование. Механистические и органические структуры. Командная работа - основа органических организационных форм.	
6.	4	Власть и политика в организации	Понятие власти. Власть и управление. Потребность во власти. Формы межличностной власти. Власть подразделений. Власть подчиненных. Наделение властью. Власть и повиновение. Приемы использования власти. Политика как средство усиления власти. Политические приемы. Макиавеллизм.	2
7.	5	Организационная культура	Понятие организационной культуры. Структура и содержание организационной культуры. Национальный аспект организационной культуры. Организационная культура и организационная эффективность. Формирование организационной культуры. Диагностика организационной культуры.	2
Итого:				14

3.5. Тематический план практических занятий

№ п/п	№ раздела дисциплины	Название тем практических занятий	Содержание практических занятий	Трудо-ем-кость (час)
				5 сем.
1	2	3	4	5
1.	1	Организация как объект изучения организационной психологии	Исследование индивидуальных различий в теории черт. Структура свойств темперамента и диспозиционных свойств личности. Взаимосвязи между психологическими характеристиками, относящимися к разным сферам. Целостный анализ индивидуальности.	2
2.	2	Мотивация труда	Теории X, Y, Z о природе человека. Потребности как основа мотивации труда. Содержательные теории мотивации. Трудовая деятельность как фактор мотивации. Процессуальные теории мотивации. Самоэффективность и мотивация. Теория постановки целей. Модель подкрепляемой мотивации. Понятие внешней и внутренней мотивации.	2
3.	2	Удовлетворенность трудом	Удовлетворенность трудом как аттитюд. Подходы к определению удовлетворенности трудом (работой). Измерение удовлетворенности. Индивидуальные факторы удовлетворенности работой. Удовлетворенность трудом и удовлетворенность жизнью. Влияние удовлетворенности работой на трудовое поведение. Удовлетворенность трудом и организационное гражданство. Понятие преданности. Трактовки преданности. Влияние преданности на трудовое поведение. Индивидуальные и организационные	2

			факторы преданности.	
4.	3	Основы группового поведения	<p>Регламентация группового поведения. Нормы как средство социального контроля. Функции и содержание норм. Конформное поведение. Нормы как власть большинства. Отклонение от групповых норм. Групповые санкции. Значение меньшинства в группе.</p> <p>Сплоченность. Факторы сплоченности. Позитивные и негативные последствия сплоченности. Сплоченность и групповая продуктивность. Лидерство как групповой психологический феномен. Соотношение руководства и лидерства. Ролевая дифференциация лидерства. Когда лидерство излишне.</p>	2
5.	3	Команды в организациях	<p>Команды как группы высокого уровня развития. Признаки команд. Основные закономерности командообразования. Роль руководителя в формировании команд.</p>	2
6.	3	Индивид в группе	<p>Положение индивида в группе: статус, его признаки. Ролевое поведение. Ролевые конфликты. Психологический контракт. Особенности психологических контрактов в современных организациях.</p>	2
7.	4	Коммуникации в организациях	<p>Коммуникация как связующий процесс в организации. Виды коммуникаций. Модели коммуникативных сетей.</p> <p>Неформальное общение в организации: функции, особенности. «Виноградная лоза», ее схемы. Слухи. Структура коммуникативного акта. Каналы коммуникации. Влияние новых средств связи на коммуникации в организации.</p> <p>Психологические причины плохих коммуникаций в организации. Правила построения эффективных коммуникаций. Основные виды коммуникативного поведения руководителя: беседа, переговоры, совещания, публичные выступления. Психологический аспект их реализации.</p>	2
8.	4	Управление организационными конфликтами	<p>Конфликты в организации: необходимость управления. Типы конфликтов, причины, последствия. Организационные и личностные факторы конфликтов. Административные и психологические методы управления конфликтами. Модели арбитража и посредничества в разрешении конфликтов. Факторы управляемости организационного конфликта.</p>	2
9.	4	Управление мотивацией труда	<p>Понятие мотива и стимула. Методы стимулирования труда. Психологические аспекты экономического стимулирования. Целевой метод. Требования к «хорошей цели». Обогащение труда. Теория характеристик работ. Метод соучастия.</p>	2
10.	5	Психологический климат в организационном контексте	<p>Понятие организационного и психологического климата. Природа, структура и факторы психологического климата. Руководство и психологический климат. Показатели психологического климата. Измерение психологического климата.</p>	4
Итого:				22

3.6. Самостоятельная работа обучающегося

№ п/п	№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды СРС	Всего часов
1	2	3	4	5
1.	5	Организационная психология как область научного знания	подготовка к занятиям, решение учебных заданий, подготовка ответов на вопросы для самоподготовки, подготовка к текущему контролю	7
2.		Психологические аспекты индивидуального поведения в организации	подготовка к занятиям, решение учебных заданий, подготовка ответов на вопросы для самоподготовки, подготовка к текущему контролю	7
3.		Группы как фактор организационной деятельности	подготовка к занятиям, решение учебных заданий, подготовка ответов на вопросы для самоподготовки, подготовка к текущему контролю	7
4.		Психологические проблемы управления организацией	подготовка к занятиям, решение учебных заданий, подготовка ответов на вопросы для самоподготовки, подготовка к текущему контролю	8
5.		Психологическая характеристика внутренней среды организации	подготовка к занятиям, решение учебных заданий, подготовка ответов на вопросы для самоподготовки, подготовка к текущему контролю	7
Итого:				36

3.7. Лабораторный практикум

Не предусмотрены учебным планом

3.8. Примерная тематика курсовых проектов (работ), контрольных работ

Не предусмотрены учебным планом

Раздел 4. Перечень учебно-методического и материально-технического обеспечения дисциплины (модуля)

4.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

- ситуационные задачи;
- методические указания по изучению дисциплины.

4.2. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

4.2.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров	Наличие в ЭБС
				в библиотеке	
1	2	3	4	5	6
1.	Организационная психология: учебник для вузов	Бекоева Д. Д.	М.: Академия, 2014	20	-

4.2.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров	Наличие в ЭБС
				в библиотеке	
1	2	3	4	7	9
1.	Психология труда: учебник для вузов	под ред. А.В. Карпова	М.: Юрайт, 2014	10	-
2.	Психология и этика делового общения: учебник для вузов	под ред. В.Н. Лавриненко	М.: Юрайт., 2013	10	-
3.	Организационная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие	Мандель Б. Р.	М.: Директ-Медиа, 2016		+ (ЭБС «Ай-букс»)
4.	Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник для вузов	Почебут Л.Г., Мейжис И.А.	СПб.: Питер, 2017	-	+ (ЭБС «Ай-букс»)
5.	Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник для вузов	Майерс Д.	СПб.: Питер, 2015	-	+ (ЭБС «Ай-букс»)

4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

- ЭБС «Университетская библиотека». Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>
- Российское научно-аналитическое издание «Российский психологический журнал» <http://rpj.ru.com/index.php/rpj>
- Журнал «Вопросы психологии» <http://www.voppsy.ru/>
- «Психологический журнал» http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html
- Журнал «Организационная психология» <http://orgpsyjournal.hse.ru/>

4.4. Перечень информационных технологий, используемых для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю), программного обеспечения и информационно-справочных систем

В учебном процессе используется лицензионное программное обеспечение:

1. Договор Microsoft Office (версия 2003) №0340100010912000035_45106 от 12.09.2012г. (срок действия договора - бессрочный),
2. Договор Microsoft Office (версия 2007) №0340100010913000043_45106 от 02.09.2013г. (срок действия договора - бессрочный),
3. Договор Microsoft Office (версия 2010) № 340100010914000246_45106 от 23.12.2014г. (срок действия договора - бессрочный).
4. Договор Windows (версия 2003) №0340100010912000035_45106 от 12.09.2012г. (срок действия договора - бессрочный)
5. Договор Windows (версия 2007) №0340100010913000043_45106 от 02.09.2013г. (срок действия договора - бессрочный),
6. Договор Windows (версия 2010) № 340100010914000246_45106 от 23.12.2014г. (срок действия договора - бессрочный),

7. Договор Антивирус Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition. 100-149 Node 1 year Educational Renewal License от 03.07.2017, лицензии 273\620В-МУ\05\2017 (срок действия – 1 год).

8. Автоматизированная система тестирования Indigo Договор № Д53783/2 от 02.11.2015 (срок действия бессрочный, 1 год технической поддержки),

Обучающиеся обеспечены доступом (удаленным доступом) к современным профессиональным базам данных и информационно-справочным системам:

- 1) Научная электронная библиотека e-LIBRARY. Режим доступа: <http://www.e-library.ru/>.
- 2) Справочно-поисковая система Консультант Плюс – ООО «КонсультантКиров».
- 3) «Электронно-библиотечная система Кировского ГМУ». Режим доступа: <http://elib.kirovgma.ru/>.
- 4) ЭБС «Консультант студента» - ООО «ИПУЗ». Режим доступа: <http://www.studmedlib.ru>.
- 5) ЭБС «Университетская библиотека онлайн» - ООО «НексМедиа». Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>.
- 6) ЭБС «Консультант врача» - ООО ГК «ГЭОТАР». Режим доступа: <http://www.rosmedlib.ru/>
- 7) ЭБС «Айбукс» - ООО «Айбукс». Режим доступа: <http://ibooks.ru>.

4.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

В процессе преподавания дисциплины (модуля) используются следующие специальные помещения:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа – корпус 1, каб. № 216, 313, 315;
- учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа – корпус 1, каб. № 216, 313, 315;
- учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций – корпус 1, каб. № 216, 313, 315;
- учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации – корпус 1, каб. №216, 313, 315;
- помещения для самостоятельной работы – корпус 1, каб. № 216, 313, 315;
- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – корпус 1, каб. № 216, 313, 315.

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины (модуля).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.

Раздел 5. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины (модуля)

Процесс изучения дисциплины предусматривает: контактную (работа на лекциях и практических занятиях) и самостоятельную работу (подготовка к занятиям, подготовка к текущему контролю, подготовка к промежуточному контролю, изучение литературы).

Основное учебное время выделяется на практическую и самостоятельную работу.

В качестве основных форм организации учебного процесса по дисциплине выступают классические лекционные и практические занятия (с использованием интерактивных технологий обучения), а также самостоятельная работа обучающихся.

При изучении учебной дисциплины (модуля) обучающимся необходимо освоить практи-

ческие умения по организационной психологии.

Классическая лекция. Рекомендуется при изучении всем тем лекционных занятий. На лекциях излагаются темы дисциплины, предусмотренные рабочей программой, акцентируется внимание на наиболее принципиальных и сложных вопросах дисциплины, устанавливаются вопросы для самостоятельной проработки. Конспект лекций является базой при подготовке к практическим занятиям, к зачету, а также для самостоятельной работы.

Изложение лекционного материала рекомендуется проводить в мультимедийной форме. Смысловая нагрузка лекции смещается в сторону от изложения теоретического материала к формированию мотивации самостоятельного обучения через постановку проблем обучения и показ путей решения профессиональных проблем в рамках той или иной темы. При этом основным методом ведения лекции является метод проблемного изложения материала.

Практические занятия:

Практические занятия по дисциплине проводятся с целью приобретения практических навыков в области организационной психологии.

Практические занятия проводятся в виде собеседований, обсуждений, решения ситуационных задач, тестовых заданий.

Выполнение практической работы обучающиеся производят как в устном, так и в письменном виде, в виде презентаций и докладов.

Практическое занятие способствует более глубокому пониманию теоретического материала учебной дисциплины, а также развитию, формированию и становлению различных уровней составляющих профессиональной компетентности обучающихся.

При изучении дисциплины используются следующие формы практических занятий:

- семинар традиционный по всем темам занятий.

Самостоятельная работа:

Самостоятельная работа студентов подразумевает подготовку по всем разделам дисциплины «Организационная психология» и включает подготовку к занятиям, подготовку к текущему контролю, подготовку к промежуточному контролю, изучение литературы.

Работа с учебной литературой рассматривается как вид учебной работы по дисциплине «Организационная психология» и выполняется в пределах часов, отводимых на её изучение (в разделе СРС). Каждый обучающийся обеспечен доступом к библиотечным фондам университета и кафедры.

Исходный уровень знаний обучающихся определяется тестированием, собеседованием.

Текущий контроль освоения дисциплины проводится в форме устного опроса в ходе занятий, решения типовых ситуационных задач, тестового контроля.

В конце изучения дисциплины (модуля) и проводится промежуточная аттестация с использованием тестового контроля, решения ситуационных задач.

Раздел 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) (приложение А)

Изучение дисциплины следует начинать с проработки данной рабочей программы, методических указаний, прописанных в программе, особое внимание уделяется целям, задачам, структуре и содержанию дисциплины.

Успешное изучение дисциплины требует от обучающихся посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с базовыми учебниками, основной и дополнительной литературой. Лекции имеют в основном обзорный характер и нацелены на освещение наиболее трудных вопросов, а также призваны способствовать формированию навыков работы с научной литературой. Предполагается, что обучающиеся приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой.

Основным методом обучения является самостоятельная работа студентов с учебно-методическими материалами, научной литературой, Интернет-ресурсами.

Правильная организация самостоятельных учебных занятий, их систематичность, целесообразное планирование рабочего времени позволяют обучающимся развивать умения и навыки в

усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивать высокий уровень успеваемости в период обучения, получить навыки повышения профессионального уровня.

Основной формой промежуточного контроля и оценки результатов обучения по дисциплине является зачет. На зачете обучающиеся должны продемонстрировать не только теоретические знания, но и практические навыки, полученные на практических занятиях.

Постоянная активность на занятиях, готовность ставить и обсуждать актуальные проблемы дисциплины - залог успешной работы и положительной оценки.

Подробные методические указания к практическим занятиям и внеаудиторной самостоятельной работе по каждой теме дисциплины представлены в приложении А.

Раздел 7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) (приложение Б)

Фонд оценочных средств – комплект методических материалов, нормирующих процедуры оценивания результатов обучения, т.е. установления соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательной программы, рабочей программы дисциплины.

ФОС как система оценивания состоит из трех частей:

1. Структурированного перечня объектов оценивания.
2. Базы учебных заданий.
3. Методического оснащения оценочных процедур.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине представлен в приложении Б.

Кафедра психологии и педагогики

Приложение А к рабочей программе дисциплины (модуля)

**Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
«Организационная психология»**

Специальность 37.05.01 Клиническая психология
(очная форма обучения)

Раздел 1.: Организационная психология как область научного знания.

Тема 1.1: Организация как объект изучения организационной психологии.

Цель: Изучение методологических основ организационной психологии.

Задачи:

1. Определить и проанализировать объект, предмет, цели и задачи организационной психологии.
2. Охарактеризовать междисциплинарные связи организационной психологии.
3. Изучить основные этапы истории развития организационной психологии.
4. Рассмотреть основные подходы и теории в психологии труда и организационной психологии.

Обучающийся должен знать: систему категорий и методов организационной психологии; положения конкретных теорий психологии труда и организационной психологии.

Обучающийся должен уметь: выстраивать и обосновывать теоретические положения в области организационной психологии; самостоятельно овладевать знаниями и навыками применения способов и методов саморазвития и самообразования в профессиональной деятельности.

Обучающийся должен владеть: навыками анализа, синтеза и обобщения фактов; навыками самостоятельной, творческой работы, умением организовать свой труд; способностью к самоанализу и самоконтролю, самообразованию и самосовершенствованию.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия

1. Что является предметом организационной психологии?
2. С какими науками взаимодействует организационная психология?

2. Практическая работа.

1. Заполнить таблицу: «Анализ и сопоставление зарубежных теорий психологии труда и организационной психологии».

2. Заполнить таблицу: «Анализ и сопоставление основных течений в научной организации труда в России в 20-е гг. XX в.».

3. Заполнить таблицу: «Система управления организацией: элементы, подсистемы, типы структуры управления организациями».

4. Доклады, презентации.

- Междисциплинарный статус организационной психологии.

- Организация как «машина» и организация как «социальная общность» – сравнительный анализ концептуальных подходов.

- Организации в постиндустриальном обществе.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и рекомендуемой учебной литературы.*

2) Ответить на вопросы для самоконтроля.

1. Исследование индивидуальных различий в теории черт.
2. Структура свойств темперамента и диспозиционных свойств личности.
3. Взаимосвязи между психологическими характеристиками, относящимися к разным сферам.
4. Целостный анализ индивидуальности.
5. Методы сбора информации в организационной психологии.
6. Отличия позиций внешней и внутренней позиции психолога по отношению к организации.

3) Подготовить доклад

Доклады, презентации. Темы:

1. Междисциплинарный статус организационной психологии.
2. Организация как «машина» и организация как «социальная общность» – сравнительный анализ концептуальных подходов.
3. Организации в постиндустриальном обществе.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Бекоева Д. Д. Организационная психология: учебник для вузов. – М.: Академия, 2014.

Дополнительная:

2. Психология труда: учебник для вузов / под ред. А.В. Карпова. – М.: Юрайт, 2014.
3. Психология и этика делового общения: учебник для вузов / под ред. В.Н. Лавриненко. – М.: Юрайт., 2013.
4. Мандель Б. Р. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: Директ-Медиа, 2016 (ЭБС «Айбукс»).
5. Майерс Д. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2015 (ЭБС «Айбукс»).
6. Почебут Л.Г., Мейжис И.А. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2017 (ЭБС «Айбукс»).

Раздел 2. Психологические аспекты индивидуального поведения в организации.

Тема 2.1: Мотивация труда.

Цель: Изучение методов и принципов стимулирования трудовой деятельности.

Задачи:

1. Изучить принципы и методы стимулирования трудовой деятельности;
2. Рассмотреть основные подходы и теории к мотивации сотрудников;
3. Проанализировать основные подходы к мотивации труда.

Обучающийся должен знать: основные методы решения психологических проблем клиентов в организационной психологии; приемы анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки и оценки соотношения теории и эмпирических данных; особенности взаимодействия клиента и психолога.

Обучающийся должен уметь: принимать ответственность за свои решения в рамках профессиональной компетенции, выработке нестандартных решений, в проблемных ситуациях; самостоятельно проводить психологическое экспертное исследование в области организационной психологии; выявлять и анализировать информацию о потребностях организации; уметь организовывать самостоятельную работу, консультирование.

Обучающийся должен владеть: способностью к принятию ответственности за свои решения в рамках профессиональной компетенции, выработке нестандартных решений в проблемных ситуациях; приемами анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования; навыками выявления и анализа информации о потребностях клиента; навыками организации самостоятельной работы, консультирования.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия

1. Каковы основные группы методов стимулирования труда?
2. Каковы основные принципы стимулирования труда?

2. Практическая работа.

1. Заполнить таблицу: «Анализ и сопоставление содержательных теорий мотивации».
2. Заполнить таблицу: «Анализ и сопоставление процессуальных теорий мотивации».
3. Заполнить таблицу: «Анализ отечественных теорий мотивации».
4. Заполнить таблицу: «Анализ и сопоставление методов мотивации труда».
5. Заполнить таблицу: «Определение мотивационной системы личности».
6. Заполнить таблицу: «Этапы мотивационного процесса».
7. Зарисовать модель мотивации поведения через потребности (по М. Мескону).
8. Доклады, презентации. Темы:

- Теории мотивации труда.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля.*

1. Теории X, Y, Z о природе человека.
2. Потребности как основа мотивации труда.
3. Содержательные теории мотивации.
4. Трудовая деятельность как фактор мотивации.
5. Процессуальные теории мотивации.
6. Самоэффективность и мотивация.
7. Теория постановки целей.
8. Модель подкрепляемой мотивации.
9. Понятие внешней и внутренней мотивации.
10. Понятие партисипативность.
11. Общие принципы стимулирования на производстве.

3) *Подготовить доклад*

Доклады, презентации. Тема:

- Теории мотивации труда.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Бекоева Д. Д. Организационная психология: учебник для вузов. – М.: Академия, 2014.

Дополнительная:

2. Психология труда: учебник для вузов / под ред. А.В. Карпова. – М.: Юрайт, 2014.

3. Психология и этика делового общения: учебник для вузов / под ред. В.Н. Лавриненко. – М.: Юрайт., 2013.

4. Мандель Б. Р. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: Директ-Медиа, 2016 (ЭБС «Айбукс»).

5. Майерс Д. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2015 (ЭБС «Айбукс»).

6. Почебут Л.Г., Мейжис И.А. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2017 (ЭБС «Айбукс»).

Раздел 2. Психологические аспекты индивидуального поведения в организации.

Тема 2.2: Удовлетворенность трудом.

Цель: Формирование представлений о подходах, факторах удовлетворенности трудом в организации.

Задачи:

1. Рассмотреть основные характеристики удовлетворенности трудом.
2. Изучить подходы, понятие удовлетворенности трудом.

Обучающийся должен знать: понятия труд, удовлетворенность трудом, трудовое поведение.

Обучающийся должен уметь: принимать ответственность за свои решения в рамках профессиональной компетенции, выработке нестандартных решений, в проблемных ситуациях; самостоятельно проводить психологическое экспертное исследование в области организационной психологии; выявлять и анализировать информацию о потребностях организации; уметь организовывать самостоятельную работу, консультирование.

Обучающийся должен владеть: способностью к принятию ответственности за свои решения в рамках профессиональной компетенции, выработке нестандартных решений в проблемных ситуациях; приемами анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования; навыками выявления и анализа информации о потребностях клиента; навыками организации самостоятельной работы, консультирования.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия.

1. Удовлетворенность трудом как аттитюд.
2. Подходы к определению удовлетворенности трудом (работой).
3. Измерение удовлетворенности.
4. Влияние удовлетворенности работой на трудовое поведение.
5. Удовлетворенность трудом и организационное гражданство.
6. Понятие преданности. Трактовки преданности. Влияние преданности на трудовое поведение.
7. Индивидуальные и организационные факторы преданности.

2. Практическая работа.

Доклады, презентации. Темы:

- Индивидуальные факторы удовлетворенности работой.
- Удовлетворенность трудом и удовлетворенность жизнью.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля.*

1. Удовлетворенность трудом как аттитюд.
2. Подходы к определению удовлетворенности трудом (работой).
3. Измерение удовлетворенности.
4. Влияние удовлетворенности работой на трудовое поведение.
5. Удовлетворенность трудом и организационное гражданство.
6. Понятие преданности. Трактовки преданности. Влияние преданности на трудовое поведение.

7. Индивидуальные и организационные факторы преданности.

3) *Подготовить доклад.*

Доклады, презентации. Темы:

- Индивидуальные факторы удовлетворенности работой.
- Удовлетворенность трудом и удовлетворенность жизнью.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Бекоева Д. Д. Организационная психология: учебник для вузов. – М.: Академия, 2014.

Дополнительная:

2. Психология труда: учебник для вузов / под ред. А.В. Карпова. – М.: Юрайт, 2014.

3. Психология и этика делового общения: учебник для вузов / под ред. В.Н. Лавриненко. – М.: Юрайт., 2013.

4. Мандель Б. Р. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: Директ-Медиа, 2016 (ЭБС «Айбукс»).

5. Майерс Д. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2015 (ЭБС «Айбукс»).

6. Почебут Л.Г., Мейжис И.А. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2017 (ЭБС «Айбукс»).

Раздел 3. Группы как фактор организационной деятельности.

Тема 3.1: Основы группового поведения.

Цель:

1. Рассмотреть группы, теории, этапы, виды групп.
2. Рассмотреть поведение индивида в группе.

Задачи:

Обучающийся должен знать: понятия группа, малая группа, групповое поведение, групповая динамика.

Обучающийся должен уметь: принимать ответственность за свои решения в рамках профессиональной компетенции, выработке нестандартных решений, в проблемных ситуациях; самостоятельно проводить психологическое экспертное исследование в области организационной психологии; выявлять и анализировать информацию о потребностях организации; уметь организовывать самостоятельную работу, консультирование.

Обучающийся должен владеть: способностью к принятию ответственности за свои решения в рамках профессиональной компетенции, выработке нестандартных решений в проблемных ситуациях; приемами анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования; навыками выявления и анализа информации о потребностях клиента; навыками организации самостоятельной работы, консультирования.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия

1. Группа и групповое поведение.
2. Понятия группа, малая группа, коллектив.
3. Формирование групп и их структура.
4. Групповая динамика.
5. Природа группового поведения.
6. Стратегии и тактики индивида и их проявление в групповом поведении.
7. Участие в управлении.

2. Практическая работа.

1. Составить таблицу: «Природа руководства и типология руководителей».
2. Составить таблицу: «Власть и типология власти».
3. Составить таблицу: «Методы психологического воздействия на личность сотрудников».
4. Разработать модель современного руководителя в организации.
5. Доклады, презентации. Темы:
 - Эффективность групповой деятельности.
 - Организационная политика и влияние.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и рекомендуемой учебной литературы.

2) Ответить на вопросы для самоконтроля.

1. Группа и групповое поведение.
2. Понятия группа, малая группа, коллектив.
3. Формирование групп и их структура.
4. Групповая динамика.
5. Природа группового поведения.
6. Стратегии и тактики индивида и их проявление в групповом поведении.
7. Участие в управлении.

3) Подготовить доклад.

Доклады, презентации. Темы:

1. Эффективность групповой деятельности.
2. Организационная политика и влияние.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Бекоева Д. Д. Организационная психология: учебник для вузов. – М.: Академия, 2014. Дополнительная:
2. Психология труда: учебник для вузов / под ред. А.В. Карпова. – М.: Юрайт, 2014.
3. Психология и этика делового общения: учебник для вузов / под ред. В.Н. Лавриненко. – М.: Юрайт., 2013.
4. Мандель Б. Р. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: Директ-Медиа, 2016 (ЭБС «Айбукс»).
5. Майерс Д. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2015 (ЭБС «Айбукс»).
6. Почебут Л.Г., Мейжис И.А. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2017 (ЭБС «Айбукс»).

Раздел 3. Группы как фактор организационной деятельности.

Тема 3.2: Команды в организациях.

Цель: Изучить создание, организацию, эффективность командной деятельности.

Задачи:

1. Рассмотреть понятие, создание, развитие команды.
2. Рассмотреть характеристики команды.

Обучающийся должен знать: понятия команда, командная деятельность, групповая деятельность.

Обучающийся должен уметь: принимать ответственность за свои решения в рамках профессиональной компетенции, выработке нестандартных решений, в проблемных ситуациях; самостоятельно проводить психологическое экспертное исследование в области организационной психологии; выявлять и анализировать информацию о потребностях организации; уметь организовывать самостоятельную работу, консультирование.

Обучающийся должен владеть: способностью к принятию ответственности за свои решения в рамках профессиональной компетенции, выработке нестандартных решений в проблемных ситуациях; приемами анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования; навыками выявления и анализа информации о потребностях клиента; навыками организации самостоятельной работы, консультирования.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия

1. Управленческая команда и ее создание.
2. Организационные особенности командной деятельности.
3. Признаки эффективной и неэффективной команды.
4. Эффективность групповой деятельности.

2. Практическая работа.

1. Составить таблицу: «Принятие решений в организации».

Психологическая природа принятия решения	
Этапы принятия решения	
Индивидуальные различия в принятии решений	
Групповые решения и их особенности	

2. Доклады, презентации. Темы:

- Системная методология анализа организационных взаимодействий.
- Межличностные и организационные барьеры коммуникации в организации.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля.:*

1. Управленческая команда и ее создание.
2. Организационные особенности командной деятельности.
3. Признаки эффективной и неэффективной команды.

4.Эффективность групповой деятельности.

3) *Подготовить доклад.*

Доклады, презентации. Темы:

- Системная методология анализа организационных взаимодействий.

- Межличностные и организационные барьеры коммуникации в организации.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Бекоева Д. Д. Организационная психология: учебник для вузов. – М.: Академия, 2014.

Дополнительная:

2. Психология труда: учебник для вузов / под ред. А.В. Карпова. – М.: Юрайт, 2014.

3. Психология и этика делового общения: учебник для вузов / под ред. В.Н. Лавриненко. – М.: Юрайт., 2013.

4. Мандель Б. Р. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: Директ-Медиа, 2016 (ЭБС «Айбукс»).

5. Майерс Д. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2015 (ЭБС «Айбукс»).

6. Почебут Л.Г., Мейжис И.А. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2017 (ЭБС «Айбукс»).

Раздел 3. Группы как фактор организационной деятельности.

Тема 3.3: Индивид в группе.

Цель: Изучение особенности поведения личности в группе.

Задачи:

1.Рассмотреть понятия, подходы к формированию и развитию личности в организационной среде.

2.Изучить функции, формирование установок личности, способы изменения установок и влияние их на организационное поведение.

3.Изучить феномены влияния в организации.

Обучающийся должен знать: понятия индивид, индивидуальность, личность; лидер, лидерство, виды лидеров; власть.

Обучающийся должен уметь: принимать ответственность за свои решения в рамках профессиональной компетенции, выработке нестандартных решений, в проблемных ситуациях; самостоятельно проводить психологическое экспертное исследование в области организационной психологии; выявлять и анализировать информацию о потребностях организации; уметь организовывать самостоятельную работу, консультирование.

Обучающийся должен владеть: способностью к принятию ответственности за свои решения в рамках профессиональной компетенции, выработке нестандартных решений в проблемных ситуациях; приемами анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования; навыками выявления и анализа информации о потребностях клиента; навыками организации самостоятельной работы, консультирования.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия

1.Личность и поведение человека в сфере производства.

2.Понятие личность и ее структура.

3.Характерологические особенности личности и их проявление в поведении и деятельность.

4.Формы и индивидуального поведения: адаптивное и неадаптивное, конкурирующее и сотрудничающее, ассертивное и неассертивное.

5.Лидерство и наделение властью.

6.Стили лидерства.

2. Практическая работа.

1.Составить таблицу: «Лидерство: теории и подходы».

2.Доклады, презентации. Темы:

- Лидерство и реализация властных функций в организации

- Руководство и лидерство, лидерские позиции
- Индивидуальные ценности и групповые нормы
- Власть, влияние, полномочия, лидерство. Природа власти в организации
- Авторитет руководителя: формы, формирование авторитета
- Групповые роли: функциональная и «роль в группе». Характеристика и роль в группе.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля.*

1. Личность и поведение человека в сфере производства.
2. Понятие личность и ее структура.
3. Характерологические особенности личности и их проявление в поведении и деятельности.
4. Формы и индивидуального поведения: адаптивное и неадаптивное, конкурирующее и сотрудничающее, ассертивное и неассертивное.

5. Лидерство и наделение властью.

6. Стили лидерства.

3) *Подготовить доклад.*

Доклады, презентации. Темы:

- Лидерство и реализация властных функций в организации
- Руководство и лидерство, лидерские позиции
- Индивидуальные ценности и групповые нормы
- Власть, влияние, полномочия, лидерство. Природа власти в организации
- Авторитет руководителя: формы, формирование авторитета.
- Групповые роли: функциональная и «роль в группе». Характеристика и роль в группе.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Бекоева Д. Д. Организационная психология: учебник для вузов. – М.: Академия, 2014.

Дополнительная:

2. Психология труда: учебник для вузов / под ред. А.В. Карпова. – М.: Юрайт, 2014.

3. Психология и этика делового общения: учебник для вузов / под ред. В.Н. Лавриненко. – М.: Юрайт., 2013.

4. Мандель Б. Р. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: Директ-Медиа, 2016 (ЭБС «Айбукс»).

5. Майерс Д. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2015 (ЭБС «Айбукс»).

6. Почебут Л.Г., Мейжис И.А. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2017 (ЭБС «Айбукс»).

Раздел 4: Психологические проблемы управления организацией.

Тема 4.1: Коммуникации в организациях.

Цель: Изучить систему, концепции человеческих взаимоотношений в организации.

Задачи:

1. Рассмотреть понятие, виды, структуру, виды общения в организации.
2. Рассмотреть техники общения в организации.
3. Изучить этические принципы общения в организации.

Обучающийся должен знать:

Обучающийся должен уметь: принимать ответственность за свои решения в рамках профессиональной компетенции, выработке нестандартных решений, в проблемных ситуациях; самостоятельно проводить психологическое экспертное исследование в области организационной психологии; выявлять и анализировать информацию о потребностях организации; уметь организовывать самостоятельную работу, консультирование.

Обучающийся должен владеть: способностью к принятию ответственности за свои

решения в рамках профессиональной компетенции, выработке нестандартных решений в проблемных ситуациях; приемами анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования; навыками выявления и анализа информации о потребностях клиента; навыками организации самостоятельной работы, консультирования.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия

1. Основы коммуникаций в организации и их значение.
2. Нисходящие и восходящие коммуникации и обратная связь.
3. Структура коммуникаций: линейная, фронтальная, радиальная, иерархическая, круговая, гармоничная.
4. Коммуникативные барьеры: физические, психологические, семантические.
5. Виды коммуникации.
6. Формальное и неформальное общение, их особенности и значение в управлении.
7. Коммуникативные техники и межличностные процессы.
8. Манипулятивные техники в общении.
9. Этика делового общения.

2. Практическая работа.

1. Определить препятствия эффективной коммуникации и способов совершенствования коммуникации.
2. Раскрыть особенности поведения менеджера при взаимодействии с различными категориями людей в течение дня: клиенты, руководители, равные по положению, подчиненные.
3. Доклады, презентации. Тема:
 - Организационная политика и личная жизнь
 - Коммуникации в организации: виды, содержание коммуникационного процесса, препятствия на пути коммуникаций
 - Методы повышения эффективности коммуникационных процессов в организации.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и рекомендуемой учебной литературы.

2) Ответить на вопросы для самоконтроля.

1. Основы коммуникаций в организации и их значение.
 2. Нисходящие и восходящие коммуникации и обратная связь.
 3. Структура коммуникаций: линейная, фронтальная, радиальная, иерархическая, круговая, гармоничная.
 4. Коммуникативные барьеры: физические, психологические, семантические.
 5. Виды коммуникации.
 6. Формальное и неформальное общение, их особенности и значение в управлении.
 7. Коммуникативные техники и межличностные процессы.
 8. Манипулятивные техники в общении.
 9. Этика делового общения.
- 3) Подготовить доклад.*
- Доклады, презентации. Темы:
- Организационная политика и личная жизнь
 - Коммуникации в организации: виды, содержание коммуникационного процесса, препятствия на пути коммуникаций
 - Методы повышения эффективности коммуникационных процессов в организации.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Бекоева Д. Д. Организационная психология: учебник для вузов. – М.: Академия, 2014.

Дополнительная:

2. Психология труда: учебник для вузов / под ред. А.В. Карпова. – М.: Юрайт, 2014.

3. Психология и этика делового общения: учебник для вузов / под ред. В.Н. Лавриненко. – М.: Юрайт., 2013.

4. Мандель Б. Р. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: Директ-Медиа, 2016 (ЭБС «Айбукс»).

5. Майерс Д. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2015 (ЭБС «Айбукс»).

6. Почебут Л.Г., Мейжис И.А. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2017 (ЭБС «Айбукс»).

Раздел 4: Психологические проблемы управления организацией.

Тема 4.2: Управление организационными конфликтами.

Цель: Изучение видов, причин, функций конфликтов в организации, их предупреждения и разрешения.

Задачи:

1. Определить и проанализировать понятие конфликта, виды и причины конфликтов.
2. Изучить методы оценки конфликтов.
3. Проанализировать способы поведения в конфликтной ситуации.

Обучающийся должен знать: систему категорий и методов организационной психологии; методы оценки конфликтов, способы поведения в конфликтной ситуации.

Обучающийся должен уметь: выстраивать и обосновывать теоретические положения в области организационной психологии; самостоятельно овладевать знаниями и навыками применения способов и методов саморазвития и самообразования в профессиональной деятельности.

Обучающийся должен владеть: навыками анализа, синтеза и обобщения фактов; навыками самостоятельной, творческой работы, умением организовать свой труд; способностью к самоанализу и самоконтролю, самообразованию и самосовершенствованию.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия

1. Конфликты в организации: необходимость управления.
2. Типы конфликтов, причины, последствия.
3. Организационные и личностные факторы конфликтов.
4. Административные и психологические методы управления конфликтами.
5. Модели арбитража и посредничества в разрешении конфликтов.
6. Факторы управляемости организационного конфликта.

2. Практическая работа.

1. Составить таблицу: «Типы конфликтов».

Внутриличностный конфликт	
Межличностный конфликт	
Конфликт между личностью и группой	
Межгрупповой конфликт	

2. Составить таблицу: «Особенности конфликтов в организации».

3. Составить таблицу: «Причины и последствия конфликтов».

Причины	Последствия

4. Представить методы разрешения конфликтов в рамках структурного подхода.

5. Дать характеристику основным стилям разрешения конфликтов: уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс, разрешение проблемы.

6. Доклады, презентации. Темы:

- Природа и классификация конфликтов. Организационный конфликт

- Коммуникации в организации: виды, содержание коммуникационного процесса, препятствия на пути коммуникаций.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля.*

1. Каковы функции конфликтов?
2. Что относится к позитивным функциям конфликтов?
3. Какие способы разрешения конфликтов Вы знаете?
4. Каковы основания для типологии конфликтов?
5. В чем проявляются последствия конфликтов в группах?
6. Каковы способы поведения в конфликтных ситуациях?

3) *Подготовить доклад.*

Доклады, презентации. Темы:

- Природа и классификация конфликтов. Организационный конфликт
- Коммуникации в организации: виды, содержание коммуникационного процесса, препятствия на пути коммуникаций.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Бекоева Д. Д. Организационная психология: учебник для вузов. – М.: Академия, 2014.

Дополнительная:

2. Психология труда: учебник для вузов / под ред. А.В. Карпова. – М.: Юрайт, 2014.
3. Психология и этика делового общения: учебник для вузов / под ред. В.Н. Лавриненко. – М.: Юрайт., 2013.
4. Мандель Б. Р. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: Директ-Медиа, 2016 (ЭБС «Айбукс»).
5. Майерс Д. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2015 (ЭБС «Айбукс»).
6. Почебут Л.Г., Мейжис И.А. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2017 (ЭБС «Айбукс»).

Раздел 4: Психологические проблемы управления организацией.

Тема 4.3: Управление мотивацией труда.

Цель: Изучить методы управления мотивацией труда.

Задачи:

1. Рассмотреть экономические методы стимулирования мотивации труда.
1. Рассмотреть неэкономические методы стимулирования мотивации труда.

Обучающийся должен знать: понятия мотивация, мотивация труда, стимулирование труда.

Обучающийся должен уметь: выстраивать и обосновывать теоретические положения в области организационной психологии; самостоятельно овладевать знаниями и навыками применения способов и методов саморазвития и самообразования в профессиональной деятельности.

Обучающийся должен владеть: навыками анализа, синтеза и обобщения фактов; навыками самостоятельной, творческой работы, умением организовать свой труд; способностью к самоанализу и самоконтролю, самообразованию и самосовершенствованию.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия

1. Понятие мотива и стимула.
2. Методы стимулирования труда.
3. Психологические аспекты экономического стимулирования.
4. Целевой метод.
5. Требования к «хорошей цели».
6. Обогащение труда.

7. Теория характеристик работ.

8. Метод соучастия.

2. Практическая работа.

1. Доклады, презентации. Темы:

- Модель и классификация мотивации организационного поведения индивида
- Виды и система стимулирования в организации.

2. Заполнить таблицу: «Неденежные средства воздействия на мотивацию работников».

Средства воздействия на мотивацию	Основное содержание
Организация работ	
Моральное стимулирование	
Индивидуальный подход при выборе стимулов	
Постановка целей	
Оценка и контроль	
Информирование	
Климат в рабочей группе (команде)	
Практика управления	
Меры дисциплинарного воздействия	
Обращение к наиболее значимым для работника ценностям	

3. Заполнить таблицу: «Стимулирование труда».

Экономическая функция	
Нравственная функция	
Социальная функция	

4. Заполнить таблицу: «Принципы стимулирования».

Доступность	
Ощутимость	
Постепенность	
Минимизация разрыва между результатом труда и его оплатой	
Сочетание материальных и моральных стимулов	
Сочетание стимулов и антистимулов	

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля.*

1. Современные модели и их практическое применение.

2. Модели мотивации: содержательные, процессуальные, модели поля.

3. Вознаграждение.

4. Системы экономического и социального стимулирования.

5. Аттестация по результатам деятельности.

6. Мотивация и деятельность

3) *Подготовить доклад.*

Доклады, презентации. Темы:

- Модель и классификация мотивации организационного поведения индивида
- Виды и система стимулирования в организации.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Бекоева Д. Д. Организационная психология: учебник для вузов. – М.: Академия, 2014. Дополнительная:
2. Психология труда: учебник для вузов / под ред. А.В. Карпова. – М.: Юрайт, 2014.
3. Психология и этика делового общения: учебник для вузов / под ред. В.Н. Лавриненко. – М.: Юрайт., 2013.
4. Мандель Б. Р. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: Директ-Медиа, 2016 (ЭБС «Айбукс»).
5. Майерс Д. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2015 (ЭБС «Айбукс»).
6. Почебут Л.Г., Мейжис И.А. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2017 (ЭБС «Айбукс»).

Раздел 5: Психологическая характеристика внутренней среды организации.

Тема 5.1: Психологический климат в организационном контексте.

Цель: Изучить особенности психологического климата в организации.

Задачи:

1. Рассмотреть факторы, влияющие на климат в коллективе.
2. Определить пути формирования благоприятного психологического климата в организации.

Обучающийся должен знать: понятия психологический климат, социально-психологический климат, сплоченность трудового коллектива.

Обучающийся должен уметь: выстраивать и обосновывать теоретические положения в области организационной психологии; самостоятельно овладевать знаниями и навыками применения способов и методов саморазвития и самообразования в профессиональной деятельности.

Обучающийся должен владеть: навыками анализа, синтеза и обобщения фактов; навыками самостоятельной, творческой работы, умением организовать свой труд; способностью к самоанализу и самоконтролю, самообразованию и самосовершенствованию.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия

1. Понятие организационного и психологического климата.
2. Природа, структура и факторы психологического климата.
3. Руководство и психологический климат.
4. Показатели психологического климата.
5. Измерение психологического климата.

2. Практическая работа.

1. Заполнить таблицу: «Факторы сплочения трудового коллектива».

Общие	
Организационно-технические	
Экономические	
Социально-психологические	
Психологические	

2. Доклады, презентации. Тема:

- Особенности формирования социально-психологического климата.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля.*

1. Понятие организационного и психологического климата.
2. Природа, структура и факторы психологического климата.
3. Руководство и психологический климат.
4. Показатели психологического климата.
5. Измерение психологического климата.

3) *Подготовить доклад.*

Доклады, презентации. Темы:

- Особенности формирования социально-психологического климата.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Бекоева Д. Д. Организационная психология: учебник для вузов. – М.: Академия, 2014.

Дополнительная:

2. Психология труда: учебник для вузов / под ред. А.В. Карпова. – М.: Юрайт, 2014.

3. Психология и этика делового общения: учебник для вузов / под ред. В.Н. Лавриненко. – М.: Юрайт., 2013.

4. Мандель Б. Р. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: Директ-Медиа, 2016 (ЭБС «Айбукс»).

5. Майерс Д. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2015 (ЭБС «Айбукс»).

6. Почебут Л.Г., Мейжис И.А. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2017 (ЭБС «Айбукс»).

Кафедра психологии и педагогики

Приложение Б к рабочей программе дисциплины (модуля)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине (модулю)
«Организационная психология»

Специальность 37.05.01 Клиническая психология
(очная форма обучения)

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

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения			Разделы дисциплины, при освоении которых формируется компетенция	Номер семестра, в котором формируется компетенция
		<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>		
ОК–1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	32. Систему категорий и методов, направленных на формирование аналитического и логического мышления психолога	У2. Выстраивать и обосновывать теоретические положения в области психологии и смежных наук	В2. Навыками анализа, синтеза и обобщения фактов	<i>Раздел 1.</i> Организационная психология как область научного знания <i>Раздел 2.</i>	5 семестр
ОК–6	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	33. Основные методы решения психологических проблем клиентов	У3. Принимать ответственность за свои решения в рамках профессиональной компетенции, выработке нестандартных решений, в проблемных ситуациях	В3. Способностью к принятию ответственности за свои решения в рамках профессиональной компетенции, выработке нестандартных решений в проблемных ситуациях	Психологические аспекты индивидуального поведения в организации <i>Раздел 3.</i> Группы как фактор организационной деятельности	5 семестр
ОК–7	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	33. Способы и методы саморазвития и самообразования, возможности развития своего интеллектуального и общекультурного уровня	У3. Самостоятельно овладевать знаниями и навыками применения способов и методов саморазвития и самообразования в профессиональной деятельности	В3. Навыками самостоятельной, творческой работы, умением организовать свой труд; способностью к самоанализу и самоконтролю,	<i>Раздел 4.</i> Психологические проблемы управления организацией <i>Раздел 5.</i>	5 семестр

			ности; давать правильную самооценку, выбирать методы и средства развития креативного потенциала	самообразование и самосовершенствованию, к поиску и реализации новых, эффективных форм организации своей деятельности	Психологическая характеристика внутренней среды организации	
ОПК-3	Готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	32. Теоретические основы установления доверительного контакта и диалога	У2. Устанавливать доверительный контакт и поддерживать диалог	В2. Способностью устанавливать и поддерживать доверительные контакты, поддерживать эффективный диалог		5 семестр
ПК-1	готовностью разрабатывать дизайн психологического исследования, формулировать проблемы и гипотезы, планировать и проводить эмпирические исследования, анализировать и обобщать полученные данные в виде научных статей и докладов	34. Приемы анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки и оценки соотношения теории и эмпирических данных, подготовки отчетной документации и обобщения, полученных данных в виде научных статей и докладов	У4. Самостоятельно проводить психологическое экспертное исследование в различных областях клинико-психологической практики и составлять заключение эксперта в соответствии с нормативно-правовыми документами приемами анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки и оценки соотношения теории и эмпирических данных, подготовки отчетной документации и обобщения, полученных данных в виде научных статей и докладов	В4. Приемами анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки и оценки соотношения теории и эмпирических данных, подготовки отчетной документации и обобщения, полученных данных в виде научных статей и докладов		5 семестр
ПК-2	готовностью выявлять и анализировать	34. Особенности взаимодействия клиента и психолога	У4. Выявлять и анализировать информацию о потребностях	В4. Навыками выявления и анализа информации о потребно-		5 семестр

	информацию о потребностях (запросах) пациента (клиента) и медицинского персонала (или заказчика услуг)		клиента	стях клиента		
ПК-10	готовностью формировать установки, направленные на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром, популяризировать психологические знания	31. Основы формирования установок, направленных на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей	У1. Формировать установки, направленные на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром. Прогнозировать изменения и оценивать их динамику в различных сферах психического функционирования человека при медицинском и психологическом воздействии, направленном на гармонизацию жизнедеятельности индивида	В1. Навыками формирования установок, направленных на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром		5 семестр
		32. Современные представления о факторах, влияющих на психическое здоровье человека, о методах его укрепления	У2. Использовать различные методы и технологии для укрепления психического здоровья человека и формирование установки быть здоровым	В2. Методами и технологиями по выработке стратегии и тактики сохранения психического здоровья человека		

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания	Критерии и шкалы оценивания				Оценочное средство
	Неудовлетворительно/ не зачтено	Удовлетворительно/ зачтено	Хорошо/ зачтено	Отлично/ зачтено	
ОК-1 (2)					
Знать	Не знает систему категорий и методов, направленных	Не в полном объеме знает систему категорий и	Знает основные положения о системе категорий	Знает систему категорий и методов, направленных	Тестирование, решение учебных за-

	на формирование аналитического и логического мышления психолога	методов, направленных на формирование аналитического и логического мышления психолога, допускает существенные ошибки	и методов, направленных на формирование аналитического и логического мышления психолога, допускает ошибки	на формирование аналитического и логического мышления психолога	дач, собеседование
Уметь	Не умеет выстраивать и обосновывать теоретические положения в области психологии и смежных наук	Частично освоено умение выстраивать и обосновывать теоретические положения в области психологии и смежных наук, допускает существенные ошибки	Освоено умение выстраивать и обосновывать теоретические положения в области психологии и смежных наук, допускает ошибки	Умеет выстраивать и обосновывать теоретические положения в области психологии и смежных наук	Тестирование, решение учебных задач, собеседование
Владеть	Не владеет навыками анализа, синтеза и обобщения фактов	Не полностью владеет навыками анализа, синтеза и обобщения фактов	Способен использовать навыки анализа, синтеза и обобщения фактов	Владеет навыками анализа, синтеза и обобщения фактов	Тестирование, решение учебных задач, собеседование
ОК-6 (3)					
Знать	Не знает основные методы решения психологических проблем клиентов	Не в полном объеме знает основные методы решения психологических проблем клиентов, допускает существенные ошибки	Знает основные положения об основных методах решения психологических проблем клиентов, допускает ошибки	Знает основные методы решения психологических проблем клиентов	Тестирование, решение учебных задач, собеседование
Уметь	Не умеет принимать ответственность за свои решения в рамках профессиональной компетенции, выработке нестандартных решений, в проблемных ситуациях	Частично освоено умение принимать ответственность за свои решения в рамках профессиональной компетенции, выработке нестандартных решений, в проблемных ситуациях, допускает существенные ошибки	Освоено умение принимать ответственность за свои решения в рамках профессиональной компетенции, выработке нестандартных решений, в проблемных ситуациях, допускает ошибки	Умеет принимать ответственность за свои решения в рамках профессиональной компетенции, выработке нестандартных решений, в проблемных ситуациях	Тестирование, решение учебных задач, собеседование
Владеть	Не владеет способностью к принятию ответственности за свои решения в рамках профессиональной компетенции, выработке нестандартных решений в проблемных ситуациях	Не полностью владеет способностью к принятию ответственности за свои решения в рамках профессиональной компетенции, выработке нестандартных решений в проблемных ситуациях	Способен использовать способность к принятию ответственности за свои решения в рамках профессиональной компетенции, выработке нестандартных решений в проблемных ситуациях	Владеет способностью к принятию ответственности за свои решения в рамках профессиональной компетенции, выработке нестандартных решений в проблемных ситуациях	Тестирование, решение учебных задач, собеседование
ОК-7 (3)					

Знать	Не знает способы и методы саморазвития и самообразования, возможности развития своего интеллектуального и общекультурного уровня	Не в полном объеме знает способы и методы саморазвития и самообразования, возможности развития своего интеллектуального и общекультурного уровня, допускает существенные ошибки	Знает основные способы и методы саморазвития и самообразования, возможности развития своего интеллектуального и общекультурного уровня, допускает ошибки	Знает способы и методы саморазвития и самообразования, возможности развития своего интеллектуального и общекультурного уровня	Тестирование, решение учебных задач, собеседование
Уметь	Не умеет самостоятельно овладеть знаниями и навыками применения способов и методов саморазвития и самообразования в профессиональной деятельности; давать правильную самооценку, выбирать методы и средства развития креативного потенциала	Частично освоено умение самостоятельно овладеть знаниями и навыками применения способов и методов саморазвития и самообразования в профессиональной деятельности; давать правильную самооценку, выбирать методы и средства развития креативного потенциала, допускает существенные ошибки	Освоено умение самостоятельно овладеть знаниями и навыками применения способов и методов саморазвития и самообразования в профессиональной деятельности; давать правильную самооценку, выбирать методы и средства развития креативного потенциала, допускает ошибки	Умеет самостоятельно овладеть знаниями и навыками применения способов и методов саморазвития и самообразования в профессиональной деятельности; давать правильную самооценку, выбирать методы и средства развития креативного потенциала	Тестирование, решение учебных задач, собеседование
Владеть	Не владеет навыками самостоятельной, творческой работы, умением организовать свой труд; способностью к самоанализу и самоконтролю, самообразованию и самосовершенствованию, к поиску и реализации новых, эффективных форм организации своей деятельности	Не полностью владеет навыками самостоятельной, творческой работы, умением организовать свой труд; способностью к самоанализу и самоконтролю, самообразованию и самосовершенствованию, к поиску и реализации новых, эффективных форм организации своей деятельности	Способен использовать навыки самостоятельной, творческой работы, умением организовать свой труд; способностью к самоанализу и самоконтролю, самообразованию и самосовершенствованию, к поиску и реализации новых, эффективных форм организации своей деятельности	Владеет навыками самостоятельной, творческой работы, умением организовать свой труд; способностью к самоанализу и самоконтролю, самообразованию и самосовершенствованию, к поиску и реализации новых, эффективных форм организации своей деятельности	Тестирование, решение учебных задач, собеседование
ОПК-3 (2)					
Знать	Не знает теоретические основы установления доверительного контакта и диалога	Не в полном объеме знает теоретические основы установления доверительного контакта и диалога, допускает существенные ошибки	Знает теоретические основы установления доверительного контакта и диалога, допускает ошибки	Знает теоретические основы установления доверительного контакта и диалога	Тестирование, решение учебных задач, собеседование

Уметь	Не умеет устанавливать доверительный контакт и поддерживать диалог	Частично освоено умение устанавливать доверительный контакт и поддерживать диалог, допускает существенные ошибки	Освоено умение устанавливать доверительный контакт и поддерживать диалог, допускает ошибки	Умеет устанавливать доверительный контакт и поддерживать диалог	Тестирование, решение учебных задач, собеседование
Владеть	Не владеет способностью устанавливать и поддерживать доверительные контакты, поддерживать эффективный диалог	Не полностью владеет способностью устанавливать и поддерживать доверительные контакты, поддерживать эффективный диалог	Способен использовать способность устанавливать и поддерживать доверительные контакты, поддерживать эффективный диалог	Владеет способностью устанавливать и поддерживать доверительные контакты, поддерживать эффективный диалог	Тестирование, решение учебных задач, собеседование
ПК-1 (4)					
Знать	Фрагментарные знания о приемах анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки и оценки соотношения теории и эмпирических данных, подготовки отчетной документации и обобщения, полученных данных в виде научных статей и докладов	Общие, но не структурированные знания о приемах анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки и оценки соотношения теории и эмпирических данных, подготовки отчетной документации и обобщения, полученных данных в виде научных статей и докладов	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания о приемах анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки и оценки соотношения теории и эмпирических данных, подготовки отчетной документации и обобщения, полученных данных в виде научных статей и докладов	Сформированные систематические знания о приемах анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки и оценки соотношения теории и эмпирических данных, подготовки отчетной документации и обобщения, полученных данных в виде научных статей и докладов	Тестирование, решение учебных задач, собеседование
Уметь	Частично освоенное умение самостоятельно проводить психологическое экспертное исследование в различных областях клинико-психологической практики и составлять заключение эксперта в соответствии с нормативно-правовыми документами приемами анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение самостоятельно проводить психологическое экспертное исследование в различных областях клинико-психологической практики и составлять заключение эксперта в соответствии с нормативно-правовыми документами приемами анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение самостоятельно проводить психологическое экспертное исследование в различных областях клинико-психологической практики и составлять заключение эксперта в соответствии с нормативно-правовыми документами приемами анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки	Сформированное умение самостоятельно проводить психологическое экспертное исследование в различных областях клинико-психологической практики и составлять заключение эксперта в соответствии с нормативно-правовыми документами приемами анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки и оценки соотношения	Тестирование, решение учебных задач, собеседование

	и оценки соотношения теории и эмпирических данных, подготовки отчетной документации и обобщения, полученных данных в виде научных статей и докладов	логического исследования, проверки и оценки соотношения теории и эмпирических данных, подготовки отчетной документации и обобщения, полученных данных в виде научных статей и докладов	дования, проверки и оценки соотношения теории и эмпирических данных, подготовки отчетной документации и обобщения, полученных данных в виде научных статей и докладов	ношения теории и эмпирических данных, подготовки отчетной документации и обобщения, полученных данных в виде научных статей и докладов	
Владеть	Фрагментарное применение приемов анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки и оценки соотношения теории и эмпирических данных, подготовки отчетной документации и обобщения, полученных данных в виде научных статей и докладов	В целом успешное, но не систематическое применение приемов анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки и оценки соотношения теории и эмпирических данных, подготовки отчетной документации и обобщения, полученных данных в виде научных статей и докладов	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение приемов анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки и оценки соотношения теории и эмпирических данных, подготовки отчетной документации и обобщения, полученных данных в виде научных статей и докладов	Успешное и систематическое применение приемов анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки и оценки соотношения теории и эмпирических данных, подготовки отчетной документации и обобщения, полученных данных в виде научных статей и докладов.	Тестирование, решение учебных задач, собеседование

ПК-2 (4)

Знать	Фрагментарные знания об особенностях взаимодействия клиента и психолога	Общие, но не структурированные знания об особенностях взаимодействия клиента и психолога	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания об особенностях взаимодействия клиента и психолога	Сформированные систематические знания об особенностях взаимодействия клиента и психолога	Тестирование, решение учебных задач, собеседование
Уметь	Частично освоенное умение выявлять и анализировать информацию о потребностях клиента	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение выявлять и анализировать информацию о потребностях клиента	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение выявлять и анализировать информацию о потребностях клиента	Сформированное умение выявлять и анализировать информацию о потребностях клиента	Тестирование, решение учебных задач, собеседование
Владеть	Фрагментарное применение навыков выявления и анализа информации о потребностях клиента	В целом успешное, но не систематическое применение навыков выявления и анализа информации о потребностях клиента	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков выявления и анализа информации о потребностях клиента	Успешное и систематическое применение навыков выявления и анализа информации о потребностях клиента	Тестирование, решение учебных задач, собеседование

ПК-10 (1)

Знать	Фрагментарные	Общие, но не	Сформированные,	Сформированные	Тестирование,
-------	---------------	--------------	-----------------	----------------	---------------

	знания об основах формирования установок, направленных на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей	структурированные знания об основах формирования установок, направленных на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей	но содержащие отдельные пробелы знания об основах формирования установок, направленных на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей	систематические знания об основах формирования установок, направленных на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей	решение учебных задач, собеседование
Уметь	Частично освоенное умение формировать установки, направленные на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром. Прогнозировать изменения и оценивать их динамику в различных сферах психического функционирования человека при медицинском и психологическом воздействии, направленном на гармонизацию жизнедеятельности индивида	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение формировать установки, направленные на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром. Прогнозировать изменения и оценивать их динамику в различных сферах психического функционирования человека при медицинском и психологическом воздействии, направленном на гармонизацию жизнедеятельности индивида	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение формировать установки, направленные на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром. Прогнозировать изменения и оценивать их динамику в различных сферах психического функционирования человека при медицинском и психологическом воздействии, направленном на гармонизацию жизнедеятельности индивида	Сформированное умение формировать установки, направленные на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром. Прогнозировать изменения и оценивать их динамику в различных сферах психического функционирования человека при медицинском и психологическом воздействии, направленном на гармонизацию жизнедеятельности индивида	Тестирование, решение учебных задач, собеседование
Владеть	Фрагментарное применение навыков формирования установок, направленных на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром	В целом успешное, но не систематическое применение навыков формирования установок, направленных на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков формирования установок, направленных на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодей-	Успешное и систематическое применение навыков формирования установок, направленных на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим ми-	Тестирование, решение учебных задач, собеседование

		окружающим миром	стве с окружающим миром	ром	
ПК-10 (2)					
Знать	Фрагментарные знания о современных представлениях о факторах, влияющих на психическое здоровье человека, о методах его укрепления	Общие, но не структурированные знания о современных представлениях о факторах, влияющих на психическое здоровье человека, о методах его укрепления	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания о современных представлениях о факторах, влияющих на психическое здоровье человека, о методах его укрепления	Сформированные систематические знания о современных представлениях о факторах, влияющих на психическое здоровье человека, о методах его укрепления	Тестирование, решение учебных задач, собеседование
Уметь	Частично освоенное умение использовать различные методы и технологии для укрепления психического здоровья человека и формирования установки быть здоровым	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение использовать различные методы и технологии для укрепления психического здоровья человека и формирования установки быть здоровым	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение использовать различные методы и технологии для укрепления психического здоровья человека и формирования установки быть здоровым	Сформированное умение использовать различные методы и технологии для укрепления психического здоровья человека и формирования установки быть здоровым	Тестирование, решение учебных задач, собеседование
Владеть	Фрагментарное применение методов и технологий по выработке стратегии и тактики сохранения психического здоровья человека	В целом успешное, но не систематическое применение методов и технологий по выработке стратегии и тактики сохранения психического здоровья человека	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение методов и технологий по выработке стратегии и тактики сохранения психического здоровья человека	Успешное и систематическое применение методов и технологий по выработке стратегии и тактики сохранения психического здоровья человека	Тестирование, решение учебных задач, собеседование

3. Типовые контрольные задания и иные материалы

3.1. Примерные вопросы к зачету, критерии оценки (ОК-1, ОК-6, ОК-7, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-10)

1. Объект, предмет, цели и задачи организационной психологии.
2. Американская классическая школа (теории Ф. Тейлора и Г. Эмерсона).
3. Американская социально-психологическая школа (теории Э. Мейо и Д. Мак-Грегора).
4. Развитие психологии труда и организационной психологии в России.
5. Области деятельности, функции, задачи организационного психолога
6. Понятие организации. Характеристики организации.
7. Типы организационных структур (линейная, функциональная, линейно-функциональная, матричная, дивизиональная, множественная).
8. Организационная культура: определение, подходы, структура.
9. Организационная культура: характеристики (составляющие).
10. Организационная культура: типологии.
11. Социально-психологический климат: подходы, влияющие факторы, показатели.

12. Организационное консультирование: цели, принципы
13. Организационное консультирование: методы и методики.
14. Конфликты: понятие, виды.
15. Конфликты: причины, функции.
16. Конфликты: типы поведения в конфликте.
17. Конфликты: предупреждение, разрешение, управление.
18. Оценка персонала (понятие, цели, принципы).
19. Адаптация персонала (понятие, структура).
20. Профотбор (понятие, этапы).
21. Аттестация персонала (понятие, функции, методы, этапы).
22. Особенности проведение собеседования (интервью) при приеме на работу.
23. Карьера: определения, этапы.
24. Карьера: виды.
25. Карьера: управление карьерой.
26. Теории мотивации А. Маслоу и Д. Мак-Клелланда.
27. Теории мотивации Ф. Херцберга и Д. Мак-Грегора.
28. Теории мотивации С. Адамса и Портера-Лоулера.
29. Методы стимулирования трудовой деятельности (программы материального стимулирования; целевой менеджмент; обогащение труда; партисипативность).
30. Принципы стимулирования трудовой деятельности.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется обучающемуся если он обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, усвоил основную и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой; усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала; владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении ситуационных заданий, безошибочно ответил на основной и дополнительные вопросы на зачете.

- оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся если он обнаружил пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки при ответе на основной и дополнительные вопросы; не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательной организации без дополнительных занятий по дисциплине.

3.2. Примерные тестовые задания, критерии оценки

1 уровень

1. Какой тип коммуникационной сети не является главным (основным): **(ОК-1, ОК-6, ОК-7)**
 - а) звезда
 - б) квадрат*
 - в) шпора
 - г) круг
2. Организационная психология как дисциплина и научное направление появилась: **(ОК-1, ОК-6, ОК-7)**
 - а) в XIX веке
 - б) в начале XX века
 - в) в 40-50-х годах XX века
 - г) в 70-х годах XX века*
3. Организационная структура, характеризующаяся большой сложностью, высокой формализацией поведения работников, ограниченным информационно-коммуникативным обменом и пассивным участием исполнителей в принятии решений, является: **(ОК-1, ОК-6, ОК-7)**
 - а) механистической*
 - б) органической
 - в) организмической

4. Этап, которым завершается процесс социализации нового сотрудника. Он характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе. Речь идет об этапе: **(ОК-1, ОК-6, ОК-7)**
- действенная социализация
 - ориентация
 - функционирование*
 - оценка
5. Сущность принятия управленческого решения заключается в: **(ОК-1, ОК-6, ОК-7)**
- определении наилучшего способа действий для достижения поставленных целей.
 - обеспечении согласованности, упорядоченности и сглаженности действий.
 - выработке комплекса мероприятий (программы, плана, действий) по разрешению проблемной ситуации*
6. По мнению Ф. Герцберга, технический контроль, отношения в коллективе, заработная плата, социальный статус, политика фирмы, гарантии сохранения рабочего места, отношения с руководством относятся к: **(ОК-1, ОК-6, ОК-7)**
- гигиеническим факторам, влияющим на трудовое поведение работников*
 - мотивирующим факторам, влияющим на трудовое поведение работников
 - производственным факторам, влияющим на трудовое поведение работников
7. Гомогенность, как характеристика группы, позволяет: **(ОК-1, ОК-6, ОК-7)**
- оценить окружение, состояние внешней среды группы
 - оценить однородность группы исходя из заданных параметров*
 - оценить уровень входных барьеров в ту или иную группу
8. К процессуальным теориям мотивации относится: **(ОК-1, ОК-6, ОК-7)**
- теория иерархии потребностей А. Маслоу
 - теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда
 - теория потребностей А. Альдерфера
 - теория ожиданий В. Врума*
9. Основной особенностью властных отношений является: **(ОК-1, ОК-6, ОК-7)**
- подавление
 - авторитетность
 - взаимозависимость*
10. Что из перечисленного НЕ входит в число описанных Б. Бассом и Д. Барреттом характеристик руководителя, благоприятствующих реализации партисипативного стиля: **(ОК-1, ОК-6, ОК-7)**
- старший возраст
 - высокий образовательный уровень
 - менеджерский опыт не менее 7-ми лет*
 - уверенность в себе
 - умение ценить способности и предложения подчиненных
11. К экспертной власти можно отнести: **(ОК-1, ОК-6, ОК-7)**
- способность руководителя влиять на поведение подчиненных благодаря его привлекательности, наличию у него харизмы
 - возможность доступа руководителя к важной и нужной информации и умении использовать ее для влияния на подчиненных
 - желание руководителя иметь влияние на других
 - способность руководителя влиять на подчиненных в силу своей подготовки и уровня образования, опыта и таланта, умений и навыков, наличия специализированных знаний*
12. К видам источников власти, имеющих организационную основу, относится: **(ОК-1, ОК-6, ОК-7)**
- власть вознаграждения*
 - потребность во власти
 - власть примера
 - право на власть
13. К полномочиям, которые не могут быть делегированы, относятся: **(ОК-1, ОК-6, ОК-7)**

- а) передача части менеджерских обязанностей
- б) контроль работы*
- в) рутинная работа

14. Проявление сотрудниками интереса и озабоченности состоянием дел организации, гордости своей причастностью к ее команде, принятие участия в решении проблем организации и ее развитии. Это описание: **(ОК-1, ОК-6, ОК-7)**

- а) профессиональной лояльности
- б) лояльности к труду
- в) организационной лояльности*

15. «Виноградная лоза» - это: **(ОК-1, ОК-6, ОК-7)**

- а) формальная система коммуникации
- б) неформальная система коммуникации, существующая параллельно с официальной*
- в) неформальная система коммуникации, несущая негативные последствия для организации

16. К общественной организации относится: **(ОК-1, ОК-6, ОК-7)**

- а) союз театральных деятелей*
- б) неформальная группа

в) научная школа

17. Имидж – это: **(ОК-1, ОК-6, ОК-7)**

- а) выражение лица, взгляд, телодвижения, прикосновение, голос
- б) набор качеств, которые люди ассоциируют с определенной индивидуальностью*
- в) высокая степень востребованности кого-либо в определенной сфере

18. Процессом практического выделения из имеющихся кандидатов тех, которые способны в данных условиях обеспечивать наиболее эффективное выполнение возложенных на них задач является: **(ОК-1, ОК-6, ОК-7)**

- а) расстановка кадров на рабочем месте
- б) профессиональный отбор*
- в) ротация

19. С точки зрения Дж. Холланда, для предпринимательского типа личности характерны следующие особенности: **(ОК-1, ОК-6, ОК-7)**

а) аналитический ум, независимость и оригинальность суждений. Преобладают теоретические и эстетические ценности. Ориентируется на решение интеллектуальных творческих задач

б) отличается выраженными социальными умениями, независим от окружающих, с успехом приспосабливается к обстоятельствам. Эмоционален и чувствителен

в) в отношениях с окружающими опирается на свое воображение и интуицию. Присущ эмоционально сложный взгляд на жизнь. Черты характера: независимость в принятии решений, оригинальность мышления. Обычно не живет по правилам и традициям.

г) выбирает цели и задачи, позволяющие проявить энергию, импульсивность, энтузиазм. Чертами характера являются: стремление к лидерству, потребность в признании, некоторая агрессивность. Предпочитает задачи, связанные с руководством, личным статусом*

20. Эффект, при котором человек более успешно выполняет поставленные задачи в присутствии других людей, чем в одиночку, называется: **(ОК-1, ОК-6, ОК-7)**

- а) эффект социальной ингибиции
- б) эффект социальной фасилитации*
- в) эффект детерминации
- г) эффект активности

2 уровень

1. Соотнесите автора со школой промышленной психологии. **(ОК-6, ОК-7, ОК-3)**

(1) Г. Эмерсон	(А) японская школа
(2) Д. Мак-Грегор	(Б) американская классическая школа
(3) Г. Тагути	(В) американская социально-психологическая школа

Ответ: 1 – Б, 2 – В, 3 – А.

2. Соотнесите функции организационного психолога с видами его деятельности. (ОК-6, ОК-7, ОПК-3)

(1) Экспертная	(А) помощь в организации труда
(2) Консультационная	(Б) передача психологических знаний
(3) Просветительская	(В) отбор кадров

Ответ: 1 – В, 2 – А, 3 – Б.

3. Соотнесите тип организационной структуры с описанием. (ОК-6, ОК-7, ОПК-3)

(1) Линейная организационная структура	(А) линейные руководители низших ступеней административно не подчинены функциональным руководителям высших ступеней управления
(2) Функциональная организационная структура	(Б) каждый руководитель обеспечивает руководство нижестоящими подразделениями по всем видам деятельности
(3) Линейно-функциональная организационная структура	(В) принятие управленческих решений распределяется между функциональными начальниками, которые отвечают за принятие решений в той области, которая относится к их компетенции

Ответ: 1 – Б, 2 – В, 3 – А.

4. Соотнесите основания типологии конфликтов в организациях с примерами. (ОК-6, ОК-7, ОПК-3)

(1) По источникам	(А) субъективные и объективные
(2) По причинам	(В) деловые и личностные
(3) По последствиям	(Б) позитивные и негативные

Ответ: 1 – А, 2 – В, 3 – Б.

5. Соотнесите причины организационно-управленческих конфликтов с примерами. (ОК-6, ОК-7, ОПК-3)

(1) Функционально-организационные	(А) несоответствие качеств сотрудников занимаемой должности
(2) Личностно-функциональные	(Б) неоптимальность связей между структурными элементами организации или организацией и внешней средой
(3) Ситуативно-управленческие	(В) ошибки руководителя и подчиненных при решении производственных задач

Ответ: 1 – Б, 2 – А, 3 – В.

3 уровень

1. (ПК-1, ПК-2, ПК-10)

«Данная форма поведения выбирается тогда, когда индивид не хочет отстаивать свои права, сотрудничать для выработки решения, воздерживается от высказывания своей позиции. Такое поведение возможно, если исход конфликта для индивида не особенно важен, либо, если ситуация слишком сложна и разрешение конфликта потребует много сил у его участников, либо у индивида не хватает власти для решения конфликта в свою пользу».

Контрольный вопрос: Какой тип поведения в конфликтной ситуации здесь описан?

Варианты ответов:

- а) соперничество
- б) уклонение
- в) приспособление
- г) сотрудничество

Ответ: б.

2.(ПК-1, ПК-2, ПК-10)

«Тот, кто выбирает данную стратегию поведения, прежде всего, исходит из оценки личных интересов в конфликте, как высоких, а интересов своего соперника – как низких. Выбор стратегии в конечном итоге сводится к выбору: либо интереса борьбы, либо взаимоотношения».

Контрольный вопрос: Какой тип поведения в конфликтной ситуации здесь описан?

Варианты ответов:

- а) компромисс
- б) приспособление
- в) соперничество
- г) сотрудничество

Ответ: в.

3. (ПК-1, ПК-2, ПК-10)

Вас пригласила фирма «Гермес» в качестве консультанта. На совещании управляющий отделом заявил следующие проблемы:

1. Плохие показатели продаж продукции
2. Низкая эффективность деловых переговоров.

Контрольный вопрос: Какой вид консультирования следует провести?

Варианты ответов:

- а) обучающее
- б) экспертное
- в) процессное

Ответ: а.

Критерии оценки:

- «зачтено» - не менее 71% правильных ответов;
- «не зачтено» - 70% и менее правильных ответов.

3.3. Примерные ситуационные задачи, критерии оценки

1. (ОК-1, ОК-6, ОК-7, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-10)

Доходы компании «АВС» стабильны, но темпы роста замедляются. Высшее руководство, не осознавая необходимость обновления, пытается восстановить былую динамику косметическими мерами. Однако громоздкая система контроля, бюрократизация организационных процессов, неадекватная стратегия, закрытость к новым идеям, снижение мотивации работников — все это ведет к значительным потерям в организационной эффективности.

Контрольный вопрос: Какой этап жизненного цикла здесь представлен (по А.Н. Занковскому)?

Ответ: Этап старения.

2. (ОК-1, ОК-6, ОК-7, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-10)

Почему всегда я? Это вообще не моя обязанность. Это переходит все границы. У меня и так слишком много работы.

- Да?

- Но это же несправедливо.

- Как так?

- Вам ведь известно, что мы были вынуждены послать троих сотрудников на научную конференцию. Это создало дополнительные трудности. Я никак не могу справиться с еще одним заданием.

- Да-да. Понимаю вас.

Контрольный вопрос: Какой метод слушания используется в следующем диалоге?

Ответ: Нереплексивное слушание.

3. (ОК-1, ОК-6, ОК-7, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-10)

Ммммм...Дорогие мои коллеги! Я рад видеть вас на праздновании юбилея фирмы! Вы, значит, - главное ее богатство и украшение! Самоотверженные сотрудники, ответственные поставщики и надежные партнеры. Вы помогли компании идти вперед, не сворачивать, значит, с намеченного курса. Вас не пугали временные трудности, которые мы, значит, сумели преодолеть вме-

сте. Значит, благодаря всем вам на сегодняшний момент компания является безусловным лидером в своей отрасли. Ээээээ...Мы добились отличных результатов и, значит, не собираемся останавливаться на достигнутом!

Контрольный вопрос: Какой коммуникативный барьер непонимания в данном случае затрудняет восприятие приветственной речи руководителя фирмы?

Ответ: Фонетический.

4. (ОК-1, ОК-6, ОК-7, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-10)

Петров О.В., 33 года. Занимаемая должность: менеджер по продажам строительных материалов. Психологическая характеристика личности: имеет неустойчивую самооценку, пониженную устойчивость к неблагоприятным ситуациям, удовлетворенность работой у него больше зависит от внешних условий. Для него характерна повышенная внутренняя напряженность, тревожность, депрессивность, подозрительность, конформность, догматизм, авторитарность, склонность к обману. Внушаем. Часто идет на высокий риск в азартных ситуациях. Имеет достаточно низкую поисково – информационную активность. Предпочитает, чтобы неопределенность была объяснена и разрешена кем-то, чем-то. Продуктивность его деятельности растет при частом контроле со стороны. Самостоятельность принятия решений его не привлекает.

Контрольный вопрос: Какой тип руководства приемлем с такой категорией сотрудников согласно теории мотивации Д. Макгрегора?

Ответ: Тип руководства, соответствующий теории Х.

5. (ОК-1, ОК-6, ОК-7, ОПК-3, ПК-1, ПК-2, ПК-10)

Отрывок из мотивационного интервью руководителя с Ефимовым К.К.:

Руководитель: «По каким принципам вы выбираете работу?».

К.К.: «Исходя из величины заработной платы».

Руководитель: «Как вы считаете, почему во время работы люди проявляют инициативу, вносят различные предложения?».

К.К.: «Стремятся улучшить свое материальное положение».

Руководитель: «Что вы думаете о коллективной работе?»

К.К.: «Предпочитаю работать один».

Руководитель: «От чего зависит продвижение работника в должности?»

К.К.: «От количества проделанной работы».

Руководитель: «Как вы относитесь к контролю со стороны вышестоящих органов?»

К.К.: «Принимаю и поощряю. Он важен, как обратная связь».

Руководитель: «Что значит эффективная работа?»

К.К.: «Работа, которая приносит прибыль».

Контрольный вопрос: Какой тип мотивации к труду преобладает у Ефимова К.К.?

Ответ: Инструментальный тип.

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

4.1. Методика проведения тестирования

Целью этапа промежуточной аттестации по дисциплине, проводимой в форме тестирования, является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины.

Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:

Проведение промежуточной аттестации обучающихся регламентируется Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, введенным в действие приказом от 29.02.2016 № 74-ОД.

Субъекты, на которых направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, осваивающих дисциплину. В случае, если обучающийся не прошел процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины на последнем занятии. В случае проведения тестирования на компьютерах время и место проведения тестирования преподаватели кафедры согласуют с информационно-вычислительным центром и доводят до сведения обучающихся.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимость применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину.

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк тестовых заданий. Преподаватели кафедры разрабатывают задания для тестового этапа зачёта, утверждают их на заседании кафедры и передают в информационно-вычислительный центр в электронном виде вместе с копией рецензии. Минимальное количество тестов, составляющих фонд тестовых заданий по дисциплине = 100 з.е.

Тесты включают в себя задания 3-х уровней:

- ТЗ 1 уровня (выбрать все правильные ответы)
- ТЗ 2 уровня (соответствие, последовательность)
- ТЗ 3 уровня (ситуационная задача)

Соотношение заданий разных уровней и присуждаемые баллы

	<i>Вид промежуточной аттестации</i>
	<i>зачет</i>
<i>Количество ТЗ 1 уровня (выбрать все правильные ответы)</i>	<i>18</i>
<i>Кол-во баллов за правильный ответ</i>	<i>2</i>
<i>Всего баллов</i>	<i>36</i>
<i>Количество ТЗ 2 уровня (соответствие, последовательность)</i>	<i>8</i>
<i>Кол-во баллов за правильный ответ</i>	<i>4</i>
<i>Всего баллов</i>	<i>32</i>
<i>Количество ТЗ 3 уровня (ситуационная задача)</i>	<i>4</i>
<i>Кол-во баллов за правильный ответ</i>	<i>8</i>
<i>Всего баллов</i>	<i>32</i>
<i>Всего тестовых заданий</i>	<i>30</i>
<i>Итого баллов</i>	<i>100</i>
<i>Мин. количество баллов для аттестации</i>	<i>70</i>

Описание проведения процедуры:

Тестирование является обязательным этапом зачёта независимо от результатов текущего контроля успеваемости. Тестирование может проводиться на компьютере или на бумажном носителе.

Тестирование на бумажном носителе:

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре, преподавателем выдается бланк индивидуального задания. После получения бланка индивидуального задания обучающийся должен выбрать правильные ответы на тестовые задания в установленное преподавателем время.

Обучающемуся предлагается выполнить 30 тестовых заданий разного уровня сложности на зачете. Время, отводимое на тестирование, составляет не более одного академического часа на зачете.

Тестирование на компьютерах:

Для проведения тестирования используется программа INDIGO. Обучающемуся предлагается выполнить 30 тестовых заданий разного уровня сложности на зачете. Время, отводимое на тестирование, составляет не более одного академического часа на зачете.

Результаты процедуры:

Результаты тестирования на компьютере или бумажном носителе имеют качественную оценку «зачтено» – «не зачтено». Оценки «зачтено» по результатам тестирования являются основанием для допуска обучающихся к собеседованию. При получении оценки «не зачтено» за тестирование обучающийся к собеседованию не допускается и по результатам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «не зачтено» или «неудовлетворительно».

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в зачётные ведомости в соответствующую графу.

4.2. Методика проведения устного собеседования

Целью процедуры промежуточной аттестации по дисциплине, проводимой в форме устного собеседования, является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины.

Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:

Проведение промежуточной аттестации обучающихся регламентируется Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, введенным в действие приказом от 29.02.2016 № 74-ОД.

Субъекты, на которые направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, осваивающих дисциплину. В случае, если обучающийся не прошел процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины в соответствии с расписанием учебных занятий.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимость применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину.

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки знаний, умений, навыков. Банк оценочных материалов включает перечень тем, выносимых на опрос. Из банка оценочных материалов формируются печатные бланки индивидуальных заданий. Количество вопросов, их вид в бланке индивидуального задания определяется преподавателем самостоятельно.

Описание проведения процедуры:

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре, преподавателем выдается бланк индивидуального задания. После получения бланка индивидуального задания и подготовки ответов обучающийся должен в меру имеющихся знаний, умений, навыков, сформированности компетенции дать устные развернутые ответы на поставленные в задании вопросы и задания в установленное преподавателем время. Продолжительность проведения процедуры определяется преподавателем самостоятельно, исходя из сложности индивидуальных заданий, количества вопросов, объема оцениваемого учебного материала, общей трудоемкости изучаемой дисциплины и других факторов.

Собеседование проводится по вопросам билета. Результат собеседования при проведении промежуточной аттестации в форме зачета определяется оценками «зачтено», «не зачтено».

Результаты процедуры:

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в зачетные книжки обучающихся и зачётные ведомости и представляются в деканат факультета, за которым закреплена образовательная программа.

По результатам проведения процедуры оценивания преподавателем делается вывод о результатах промежуточной аттестации по дисциплине.