


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет психологии

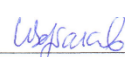
Кафедра общей психологии

Утверждено на заседании кафедры
протокол № 7 от «24» апреля 2020 г.
Зав. кафедрой
Галяутдинова С.И. 

Согласовано
Председатель УМК факультета

Асафьева Н. В. 

Рабочая программа дисциплины
«Организационная психология»
базовая часть
программа бакалавриата
направление подготовки 37.03.01 «Психология»
Направленность (профиль) подготовки «Практическая психология»
Квалификация бакалавр

Разработчик (составитель): доцент кафедры общей психологии	 / <u>Щербаков С. В.</u>
---	---

Для приема: 2020 уч. год

Уфа – 2020

Составитель / составители: Щербаков канд. психол. наук, доц. Щербаков С. В.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры общей психологии, протокол № 7 от «24» апреля 2020 г.

Заведующий кафедрой С.И. / Галяутдинова С.И

Список документов и материалов

1.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2.	Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы	6
3.	Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)	6
4.	Фонд оценочных средств по дисциплине	
4.1.	Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	7
4.2.	Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	13
4.3.	<i>Рейтинг-план дисциплины (при необходимости)</i>	26
5.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	
5.1.	Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	27
5.2.	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	27
6.	Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	29

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
(с ориентацией на карты компетенций)

Соответствие этапов освоения компетенции планиваемым результатам обучения

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

	Результаты обучения	Формируемая компетенция (с указанием кода)
Знания	Этико-правовые принципы функционирования профессионального коллектива, понимать роль корпоративных норм и стандартов	ОК-4 - способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности
	Принципы и методы оптимизации психологического климата в коллективе, формы управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий	ОК-6 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
	Принципы и способы психологического анализа конфликтов в производственном коллективе с учетом социальных, этнических и культурных различий	
	Принципы и методы принятия коллективных управленческих решений, стратегии и тактики решения управленческих задач с учетом социальных, этнических и культурных различий	
	Закономерности психологического воздействия, виды и формы управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий	ОПК-1– способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.
	Принципы и критерии сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления, критерии и методы оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий	
	Современные теории лидерства и руководства, классификации и типологии лидеров и руководителей, методы оценки стиля руководства и лидерства с применением информационных технологий	
Умения	Использовать этико-правовые принципы функционирования профессионального коллектива, корпоративные нормы и стандарты	ОК-4 - способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности
	Применять принципы и методы оптимизации психологического климата в коллективе, формы управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий	ОК-6 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
	Основываться на принципах и способах психологического анализа конфликтов в	

	<p>производственном коллективе с учетом социальных, этнических и культурных различий</p> <p>Применять принципы и методы принятия коллективных управленческих решений, стратегии и тактики решения управленческих задач с учетом социальных, этнических и культурных различий</p> <p>Основываться на закономерностях психологического воздействия, видах и формах управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий</p>	
	<p>Использовать принципы и критерии сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления, критерии и методы оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий</p> <p>Анализировать современные теории лидерства и руководства и классификации лидеров и руководителей, применять методы оценки особенностей стиля руководства и лидерства с применением информационных технологий</p>	<p>ОПК-1– способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.</p>
Навыки	<p>Использования этико-правовых принципов функционирования профессионального коллектива, корпоративных норм и стандартов</p>	<p>ОК-4 - способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности</p>
	<p>Применения принципов и методов оптимизации психологического климата в коллективе, форм управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий</p>	<p>ОК-6 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>
	<p>Использования принципов и способов психологического анализа конфликтов в производственном коллективе с учетом социальных, этнических и культурных различий</p>	
	<p>Применения принципов и методов принятия коллективных управленческих решений, стратегий и тактик решения управленческих задач с учетом социальных, этнических и культурных различий</p>	
	<p>Использования закономерностей психологического воздействия, видов и форм управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий</p>	
	<p>Применения принципов и критериев сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей</p>	
		<p>ОПК-1– способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе</p>

	психологии управления, критериев и методов оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий	информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.
	Анализа современных теорий лидерства и руководства, классификаций и типологий лидеров и руководителей, критериев и методов оценки стиля руководства и лидерства с применением информационных технологий	

2. Цель и место дисциплины «Организационная психология» в структуре образовательной программы

Курс «Организационная психология» изучается студентами на 3 курсе в 6 семестре очного отделения и на 3 курсе в сессии 2 заочного отделения. Дисциплина «Организационная психология» относится к базовой части учебного плана.

Цель данного курса состоит в формировании базового уровня фундаментальных знаний, умений, навыков по организационной психологии, умений ориентироваться в современных научных концепциях управления, развитии коммуникативных компетенций, необходимых для организаторской и управленческой деятельности

Дисциплина «Организационная психология» относится к циклу основных дисциплин бакалавриата. Практическое освоение этой учебной дисциплины предполагает обязательное освоение студентами общих психологических понятий, их содержания. В результате освоения дисциплины у студентов формируются психологические знания и умения применять их в конкретной профессиональной ситуации. Для этого студентам необходимо овладеть психологическими знаниями и навыками профессиональной рефлексии.

Дисциплина «Организационная психология» связана практически со всеми психологическими дисциплинами, где решаются задачи управления и передачи социокультурного опыта («Основы социальной работы», «Социальная психология», «Психология труда», «Основы менеджмента» и др.).

Для изучения данного предмета необходимы компетенции, сформированные у обучающихся в результате обучения в высшей школе и в результате освоения дисциплин ООП подготовки бакалавров по предметам «Психология личности», «Психология труда», «Конфликтология», «Психология общения» и др. Данный предмет входит в набор дисциплин базового цикла, ориентированных на изучение как теоретических, так и практических основ профессиональной деятельности психолога.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

1. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.

Содержание рабочей программы представлено в Приложении № 1.

**4. Фонд оценочных средств для проведения
аттестации обучающихся по дисциплине**

«Организационная психология»

4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция ОК-4 «Способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности»

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня)	Критерии оценивания результатов обучения			
		«Не удовлетворительно»	«Удовлетворительно»	«Хорошо»	«Отлично»
Первый этап (уровень)	Знать: принципы функционирования профессионального коллектива, понимать роль корпоративных норм и	Допускает грубые ошибки в ходе демонстрации знаний принципов функционирования профессионального коллектива, понимания роли корпоративных норм и стандартов	В целом знает достаточно в базовом объеме принципы функционирования профессионального коллектива, понимает роль корпоративных норм и стандартов	Хорошо знает в базовом объеме принципы функционирования профессионального коллектива, понимает роль корпоративных норм и стандартов	Обладает системными знаниями принципов функционирования профессионального коллектива, понимает роль корпоративных норм и стандартов
Второй этап (уровень)	Уметь: использовать принципы функционирования профессионального коллектива, корпоративные нормы и стандарты	Демонстрирует частичные умения, допуская грубые ошибки, неграмотно использует принципы функционирования профессионального коллектива, корпоративные нормы и стандарты	В целом умеет применять знания в базовом (стандартном) объеме, использовать принципы функционирования профессионального коллектива, корпоративные нормы и стандарты	Хорошо умеет применять знания в базовом (стандартном) объеме, использовать принципы функционирования профессионального коллектива, корпоративные нормы и стандарты	Демонстрирует системные умения применять знания в базовом (стандартном) объеме, использовать принципы функционирования профессионального коллектива, корпоративные нормы и стандарты

Третий этап (уровень)	Владеть: навыками использования принципов функционирования профессионального коллектива, корпоративных норм и стандартов	Демонстрирует низкий уровень владения, допуская грубые ошибки, не владеет приемами использования принципов функционирования профессионального коллектива, корпоративных норм и стандартов	Демонстрирует владения без грубых ошибок, владеет базовыми приемами грамотного использования принципов функционирования профессионального коллектива, корпоративных норм и стандартов	Безошибочно владеет базовыми приемами грамотного использования принципов функционирования профессионального коллектива, корпоративных норм и стандартов	Эффективно и системно владеет базовыми приемами грамотного использования принципов функционирования профессионального коллектива, корпоративных норм и стандартов
-----------------------	--	---	---	---	---

Компетенция ОК-6 «Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия»

Этап (уровень) компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 «Не удовлетворительно»	3 «Удовлетворительно»	4 «Хорошо»	5 «Отлично»
Первый этап	<p>Знать:</p> <p>особенности психических взаимодействий людей, способы влияния на отдельного человека, социальные группы; понимание социально-психологических характеристик человека и социальных групп как субъектов социальных отношений, взаимосвязей деятельности и поведения людей, состоящих в социальных группах</p>	<p>Имеет частичные знания особенностей психических взаимодействий людей, способы влияния на отдельного человека, социальные группы; понимает социально-психологические характеристики человека и социальных групп как субъектов социальных отношений, взаимосвязей деятельности и поведения людей, состоящих в социальных группах</p>	<p>В целом знает особенности психических взаимодействий людей, способы влияния на отдельного человека, социальные группы; понимает социально-психологические характеристики человека и социальных групп как субъектов социальных отношений, взаимосвязей деятельности и поведения людей, состоящих в социальных группах</p>	<p>Знает особенности психических взаимодействий людей, способы влияния на отдельного человека, социальные группы; понимает социально-психологические характеристики человека и социальных групп как субъектов социальных отношений, взаимосвязей деятельности и поведения людей, состоящих в социальных группах</p>	<p>Полностью знает особенности психических взаимодействий людей, способы влияния на отдельного человека, социальные группы; понимает социально-психологические характеристики человека и социальных групп как субъектов социальных отношений, взаимосвязей деятельности и поведения людей, состоящих в социальных группах</p>
Второй этап	<p>Уметь:</p> <p>учитывать социальные, этнические, конфессиональные культурные особенности представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе</p>	<p>Не умеет учитывать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе</p>	<p>Частично умеет учитывать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе</p>	<p>Умеет учитывать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе</p>	<p>Уверенно умеет учитывать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе</p>

Третий этап	Владеть: этическими нормами, касающимися социальных, этнических, профессиональных и культурных различий; способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности	Не владеет этическими нормами, касающимися социальных, этнических, профессиональных и культурных различий; способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности	Владеет этическими нормами, касающимися социальных, этнических, профессиональных и культурных различий; способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности	Хорошо владеет этическими нормами, касающимися социальных, этнических, профессиональных и культурных различий; способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности;	Уверенно владеет этическими нормами, касающимися социальных, этнических, профессиональных и культурных различий; способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности
-------------	--	--	---	---	--

Компетенция ОПК-1- «Способность к профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности»

Этап (уровень) освоения компетенции	Показатели достижений заданного уровня освоения компетенций	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 «Не удовлетворительно»	3 «Удовлетворительно»	4 «Хорошо»	5 «Отлично»
Первый этап (уровень)	Знать: принципы и критерии сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления; критерии и методы оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий; современных теорий лидерства и информационных технологий; современных теорий лидерства и современных теорий лидерства и типологии лидеров и руководителей; критерии и методы оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий;	Допускает грубые ошибки, демонстрирует частичные знания принципов и критериев сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей организационной психологии; критериев и методов оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий; современных теорий лидерства и руководства, классификаций и типологии лидеров и руководителей, методов оценки стиля руководства организацией с применением информационных технологий	Знает достаточно в базовом объеме, не допускает грубых ошибок, демонстрируя принципы и критерии сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей организационной психологии; критерии и методы оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий; современные теории лидерства и руководства, классификации и типологии лидеров и руководителей, методы оценки стиля руководства организацией с применением информационных технологий	Знает хорошо в базовом объеме, не допускает ошибок, демонстрируя принципы и критерии сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей организационной психологии; критерии и методы оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий; современные теории лидерства и руководства, классификации и типологии лидеров и руководителей, методы оценки стиля руководства организацией с применением информационных технологий	Обладает целостной системой знаний, демонстрируя принципы и критерии сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей организационной психологии; критерии и методы оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий; современные теории лидерства и руководства, классификации и типологии лидеров и руководителей, методы оценки стиля руководства организацией с применением информационных технологий

<p>Второй этап (уровень)</p>	<p>Уметь применять: принципы и критерии сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления; критерии и методы оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительной деятельности подчиненного с применением информационных технологий; результаты анализа современных теорий лидерства и руководства, классификаций и типологий лидеров и руководителей, методов оценки стиля руководства организацией с применением информационных технологий и типологий лидеров и</p>	<p>Демонстрирует частичные умения, допуская грубые ошибки в применении принципов и критериев сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления; критериев и методов оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительной деятельности подчиненного с применением информационных технологий; результатов анализа современных теорий лидерства и руководства, классификаций и типологий лидеров и руководителей, методов оценки стиля руководства организацией с применением информационных технологий</p>	<p>Демонстрирует умения без грубых ошибок, умеет применять знания в базовом (стандартном) объеме принципов и критериев сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления; критериев и методов оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительной деятельности подчиненного с применением информационных технологий; результатов анализа современных теорий лидерства и руководства, классификаций и типологий лидеров и руководителей, методов оценки стиля руководства организацией с применением информационных технологий</p>	<p>Демонстрирует безошибочные умения, может применять знания в широком объеме принципов и критериев сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления; критериев и методов оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительной деятельности подчиненного с применением информационных технологий; результатов анализа современных теорий лидерства и руководства, классификаций и типологий лидеров и руководителей, методов оценки стиля руководства организацией с применением информационных технологий</p>	<p>Демонстрирует системные умения, может применять целостные безошибочные знания принципов и критериев сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления; критериев и методов оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительной деятельности подчиненного с применением информационных технологий; результатов анализа современных теорий лидерства и руководства, классификаций и типологий лидеров и руководителей, методов оценки стиля руководства организацией с применением информационных технологий</p>
------------------------------	--	--	--	---	--

Третий этап (уровень)	Владеть навыками: применения принципов и критериев сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления; критериев и методов оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий; результатов анализа современных теорий лидерства и руководства, классификации и типологии лидеров и руководителей, методов оценки стиля руководства организацией с применением информационных технологий.	Демонстрирует низкий уровень владения, допускающая грубые ошибки в ходе владения навыками применения принципов и критериев сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления; критериев и методов оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий;	Демонстрирует владения без грубых ошибок, владеет базовыми приемами и навыками применения принципов и критериев сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления; критериев и методов оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий; результатов анализа современных теорий лидерства и руководства, классификаций и типологий лидеров и руководителей, методов оценки стиля руководства организацией с применением информационных технологий	Хорошо владеет приемами и навыками применения принципов и критериев сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления; критериев и методов оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий; результатов анализа современных теорий лидерства и руководства, классификаций и типологий лидеров и руководителей, методов оценки стиля руководства организацией с применением информационных технологий	Владеет целостной и обширной системой приемов и навыков применения принципов и критериев сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления; критериев и методов оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий; результатов анализа современных теорий лидерства и руководства, классификаций и типологий лидеров и руководителей, методов оценки стиля руководства организацией с применением информационных технологий
-----------------------	--	--	--	--	---

Показатели сформированности компетенции

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины (текущий контроль - максимум 40 баллов;

рубежный контроль - максимум 30 баллов, итоговый контроль - максимум 30 баллов, поощрительные баллы - максимум 10).

Шкалы оценивания: от 45 до 59 баллов - «удовлетворительно»; от 60 до 79 баллов - «хорошо»; от 80 баллов - «отлично».

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочные средства
Знания	Этико-правовые принципы функционирования профессионального коллектива, понимать роль корпоративных норм и стандартов	ОК-4 - способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности	Устный опрос, контрольная работа, аттестационный тест знаний
	Принципы и методы оптимизации психологического климата в коллективе, формы управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий	ОК-6 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Устный опрос, контрольная работа, аттестационный тест знаний
	Принципы и способы психологического анализа конфликтов в производственном коллективе с учетом социальных, этнических и культурных различий		
	Принципы и методы принятия коллективных управленческих решений, стратегии и тактики решения управленческих задач с учетом социальных, этнических и культурных различий		
	Закономерности психологического воздействия, виды и формы управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий		
	Принципы и критерии сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии	ОПК-1 – способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на	Устный опрос, аттестационный тест знаний, контрольная работа, практико-ориентированные задания

	<p>управления; критерии и методы оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий</p>	<p>основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности</p>	
	<p>Современные теории лидерства и руководства, классификации и типологии лидеров и руководителей, методы оценки стиля руководства и лидерства с применением информационных технологий</p>		
Умения	<p>Использовать этико-правовые принципы функционирования профессионального коллектива, корпоративные нормы и стандарты</p>	<p>ОК-4 - способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности</p>	<p>контрольная работа, практико-ориентированные задания</p>
	<p>Применять принципы и методы оптимизации психологического климата в коллективе, формы управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий</p>		
	<p>Основываться на принципах и способах психологического анализа конфликтов в производственном коллективе с учетом социальных, этнических и культурных различий</p>	<p>ОК-6 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>контрольная работа, практико-ориентированные задания</p>
	<p>Применять принципы и методы принятия коллективных управленческих решений, стратегии и тактики решения управленческих задач с учетом социальных, этнических и культурных различий</p>		
	<p>Основываться на закономерностях психологического воздействия, видов и форм управленческого общения с учетом</p>		

	социальных, этнических и культурных различий		
	Использовать принципы и критерии сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления, критерии и методы оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с применением информационных технологий	ОПК-1– способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	контрольная работа, практико-ориентированные задания
	Анализировать современные теории лидерства и руководства и классификации лидеров и руководителей, применять методы оценки особенностей стиля руководства и лидерства с применением информационных технологий		
Навыки	Использования этических принципов функционирования профессионального коллектива, корпоративных норм и стандартов	ОК-4 - способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности	контрольная работа, практико-ориентированные задания
	Применения принципов и методов оптимизации психологического климата в коллективе, форм управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий	ОК-6 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	контрольная работа, практико-ориентированные задания
	Использования принципов и способов психологического анализа конфликтов в производственном коллективе с учетом социальных, этнических и культурных различий		
	Применения принципов и методов принятия коллективных управленческих решений, стратегий и тактик решения управленческих задач с учетом		

	социальных, этнических и культурных различий		
	Использования закономерностей психологического воздействия, видов и форм управленческого общения с учетом социальных, этнических и культурных различий		
	Применения принципов и критериев сопоставительного анализа основных теоретических подходов и моделей психологии управления, критериев и методов оценки эффективности управленческой деятельности руководителя и исполнительской деятельности подчиненного с использованием информационных технологий	ОПК-1 – способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	контрольная работа, практико-ориентированные задания
	Анализа современных теорий лидерства и руководства, классификаций и типологий лидеров и руководителей, критериев и методов оценки стиля руководства и лидерства с применением информационных технологий		

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Устный групповой опрос

Устный групповой опрос проводится после изучения новой темы с целью выяснения наиболее сложных вопросов, степени усвоения информации, поддержания внимания слушающей аудитории.

Требования к ответам студентов в ходе устного группового опроса

Ответы студентов должны представлять собой полную, развернутую информацию на поставленный вопрос. Должна быть показана совокупность осознанных знаний о предмете и объекте изучения, доказательно раскрыты основные положения, изложенными литературным грамотным языком. Студент должен свободно оперировать понятиями, терминами, персоналиями и др.

В ответе должна отслеживаться четкая структура, выстроенная в логической последовательности. На возникшие вопросы преподавателя студенту необходимо давать четкие, конкретные ответы, показывая умение выделять существенные и несущественные моменты материала.

Критерии и шкалы оценивания устного опроса для студентов очного отделения

- 2 балла выставляется студенту, если точно используется специализированная терминология, показано уверенное владение нормативной базой;

- 1 балл выставляется студенту, если демонстрируется только приближенное понимание вопроса, имеются затруднения или допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии;

- 0 баллов выставляется студенту, если отсутствует понимание вопроса, допущены грубые ошибки в определении понятий, использовании терминологии.

Критерии и шкалы оценивания устного опроса для студентов заочного отделения

– «отлично» выставляется студенту, если точно используется специализированная терминология, показано уверенное владение нормативной базой, показана совокупность осознанных знаний об объекте изучения, доказательно раскрыты основные положения, в ответе отслеживается четкая структура, ответ изложен литературным грамотным языком, а на возникшие вопросы преподавателя студент давал четкие, конкретные ответы;

– «хорошо» выставляется студенту, если показано умение выделять существенные и несущественные моменты материала, ответ четко структурирован, выстроен в логической последовательности, изложен литературным грамотным языком, однако были допущены неточности в определении понятий, персоналий, терминов;

– «удовлетворительно» выставляется студенту, если дан неполный ответ на поставленный вопрос, логика и последовательность изложения имеют некоторые нарушения, допущены несущественные ошибки в изложении теоретического материала и употреблении терминов, персоналий, в ответе не присутствуют доказательные выводы, речь неграмотная.

– «неудовлетворительно» выставляется студенту, если дан неполный ответ на поставленный вопрос, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (фактах, понятиях, персоналиях); в ответе отсутствуют выводы, сформированность умений не показана, речь неграмотная.

Тематика устного опроса

Тема 1. Организационная психология как наука

Изучение данной темы предполагает рассмотрение студентами следующих вопросов: история развития организационной психологии, предмет, структура и методы организационной психологии, взаимосвязи организационной психологии со смежными науками.

1. Основные проблемы и задачи психолога в организации.
2. Какие психологические методы наиболее важны в деятельности психолога организации?

Тема 2. История и состояние теорий организационного управления

Изучение данной темы предполагает рассмотрение студентами следующих вопросов: классические и современные теории организаций, научное управление, административная школа, бюрократическая концепция, теория человеческих отношений и т. д.

1. Элтон Мейо и хоторнский эксперимент.
2. Принципы организации производства японских психологов и менеджеров

Тема 3. Современные представления о социальных организациях

Изучение данной темы предполагает изучение следующих вопросов: основные признаки, виды и структура организаций, показатели эффективности организаций.

1. Показатели эффективности вуза.
2. Оценка развития организационной культуры в организации.

Тема 4. Группы в организациях

Изучение данной темы предполагает рассмотрение студентами следующих вопросов: формальные и неформальные группы в организациях, групповая динамика и групповые феномены, виды и стили лидерства.

1. Первоочередные мероприятия, необходимые для повышения эффективности организации учебной деятельности в вузах.
2. Основные показатели благоприятного социально-психологического климата в вашей организации.

Тема 5. Социально-психологический климат организаций: факторы его формирования и показатели

Изучение данной темы основано на изучении студентами следующих вопросов:

сущность и факторы формирования социально-психологического климата, причины возникновения, классификации конфликтов и способы их разрешения, основные стадии конфликтов.

1. Основные показатели благоприятного социально-психологического климата;
2. Приемы улучшения социально-психологического климата.

Тема 6. Социально-психологические факторы формирования отношения к труду

Изучение данной темы предполагает изучение студентами следующих вопросов: теории мотивации трудовой деятельности, факторы удовлетворенности работой, текучесть кадров и абсентеизм.

1. Принципы стимулирования трудовой мотивации.
2. Факторы удовлетворенности работой.

Тема 7. Персонал в организациях

Изучение данной темы предполагает рассмотрение студентами следующих вопросов: основные функции и этапы оценки персонала организации, методы оценки персонала, ассесмент как активный метод подбора персонала.

1. Основные функции и этапы оценки персонала организации.
2. Методы скрининга претендентов.

Тема 8. Деловое общение в больших и малых группах

Изучение данной темы предполагает рассмотрение студентами следующих вопросов. Межличностные отношения в группах и коллективах: создание команды для выполнения практических задач в профессиональной среде.

1. Межличностные отношения в группах и коллективах и образование команды.
2. Эффективность стиля руководства в командной работе коллектива.

Контрольные работы

Контрольные работы предполагают индивидуальное выполнение, ограниченное время и невозможность использовать справочные материалы. Контрольная работа - одна из форм проверки и оценки усвоенных знаний, получения информации о характере познавательной деятельности, уровня самостоятельности и активности студентов в учебном процессе, эффективности методов, форм и способов учебной деятельности. Эта форма самостоятельной работы студента выявляет умение применять теоретические знания на практике, помогает проверить усвоение курса перед экзаменом. Объем контрольной работы строго не регламентирован, обычно он не превышает 10-15 печатных страниц.

Требования к контрольной работе

Обязательные компоненты академической контрольной работы: оглавление, введение, основная часть, заключение, список использованных источников и литературы. Оглавление помещается на второй странице работы, и представляет собой ее план с указанием страниц.

Во введении обозначаются актуальность, цель и задачи контрольной работы, степень изученности проблемы в литературе (указать, кто занимался этой проблемой и насколько полно тема разработана). Основная часть представляет собой последовательное раскрытие пунктов плана с их указанием. В заключение выносятся выводы по работе.

Рекомендуемое количество источников использованной литературы – 10-15 источников. Содержание контрольной работы должно соответствовать теме, сформулированные выводы должны носить логичный и аргументированный характер, автор должен показать владение отечественной и зарубежной литературой, работа должна быть свободна от орфографических ошибок.

Шкалы и критерии и оценивания контрольных работ для студентов очного отделения

- 6-7 баллов выставляется студенту, если контрольная работа соответствует теме, показано владение терминологией, текст логичен и аргументирован, автор владеет литературой, в работе сформулированы корректные и полные выводы, работа хорошо оформлена и структурирована

- 4-5 баллов выставляется студенту, если допущены недочеты при освещении основного содержания контрольной работы, не всегда соблюдается определенная логическая последовательность, не всегда точно сформулированы выводы;

- 2-3 балла выставляется студенту, если демонстрируется только приближенное понимание проблематики работы, имеются затруднения или допущены ошибки в использовании терминологии, не хватает логичности в изложении материала;

- 0-1 балл выставляется студенту, если демонстрируется непонимание проблемы, допущены грубые ошибки в определении понятий и использовании терминологии, показано незнание не только зарубежных, но и отечественных источников, в работе не сформулированы выводы.

Шкалы и критерии и оценивания контрольных работ для студентов заочного отделения

– «отлично» выставляется студенту, если контрольная работа соответствует теме, показано владение терминологией, текст логичен и аргументирован, автор владеет литературой, в работе сформулированы корректные и полные выводы, работа хорошо оформлена и структурирована

– «хорошо» выставляется студенту, если допущены недочеты при освещении основного содержания контрольной работы, не всегда соблюдается определенная логическая последовательность, не всегда точно сформулированы выводы;

– «удовлетворительно» выставляется студенту, если демонстрируется только приближенное понимание проблематики работы, имеются затруднения или допущены ошибки в использовании терминологии, не хватает логичности в изложении материала;

– «неудовлетворительно» выставляется студенту, если демонстрируется непонимание проблемы, допущены грубые ошибки в определении понятий и использовании терминологии, показано незнание не только зарубежных, но и отечественных источников, в работе не сформулированы выводы.

Темы контрольных работ

1. Теория человеческих отношений.
1. Теория обогащения работы.
3. Показатели эффективности образовательной деятельности вуза.
4. Профилактика конфликтов в организации.
5. Основные показатели благоприятного социально-психологического климата;
6. Приемы улучшения социально-психологического климата;
7. Методы диагностики уровня конфликтности в группе;
8. Методы диагностики межличностных отношений персонала организации.
9. Официальные и неофициальные отношения.
10. Общение в конфликтных ситуациях.
11. Групповые нормы и ценности, роли, стереотипы.
12. Феномены группового давления, групповой сплоченности и групповой динамики.
13. Социально-психологический климат группы.
14. Лидерство и руководство в группах и организациях.
15. Стили лидерства: авторитарный, демократический и либеральный.
16. Психология команды и психологические аспекты командообразования
17. Межличностные отношения в группах и коллективах: создание команды для выполнения практических задач в профессиональной среде.
18. Эффективность стиля руководства и самоэффективность в командной работе коллектива.
19. Классические теории организаций: научное управление», административная школа, «бюрократическая» концепция организации, поведенческая школа: теория «человеческих отношений» и др. концепции.
20. Современные теории организаций: организация как система центров принятия решений, организация как «открытая система», концепция социотехнической организации, ситуационный подход к анализу организаций.
21. Основные признаки, виды и структура организаций.
22. Организационная культура и ее место в системе управления человеческими ресурсами организации.

Практико-ориентированные задания по учебному курсу

Практико-ориентированные задания – это проблемные ситуации, предназначенные для оценки сформированности знаний, умений и навыков студентов по курсу «Психология управления».

Требования к решению практико-ориентированных заданий

Предложенный студентами ответ требует сформированных знаний, умений и навыков в области психологии влияния и должен удовлетворять следующим условиям:

- логичность, аргументированность и теоретическая обоснованность ответа;
- полнота ответа, учет всех возможных вариантов решения ситуации;
- выбор наиболее оптимального ответа.

Критерии оценки решения практико-ориентированных задач студентов очного отделения

- 4 балла выставляется студенту, если в задаче приводится корректный, логически правильный и теоретически обоснованный ответ, по возможности приводятся различные варианты решений;

- 3 балла выставляется студенту, если в задаче приводится корректный и логически правильный ответ, но не учитываются разные варианты возможных решений и переформулировок условий задачи;

- 2 балла выставляется студенту, если в работе только намечается правильное решение задачи;

- 1 балл выставляется студенту, если демонстрируется непонимание проблемы и отсутствует научно обоснованный подход к решению задачи.

Критерии оценки решения практико-ориентированных задач студентов заочного отделения

– «отлично» выставляется студенту, если в задаче приводится корректный, логически правильный и теоретически обоснованный ответ, по возможности приводятся различные варианты решений;

– «хорошо» выставляется студенту, если в задаче приводится корректный и логически правильный ответ, но не учитываются разные варианты возможных решений и переформулировок условий задачи;

– «удовлетворительно» выставляется студенту, если в работе только намечается правильное решение задачи;

– «неудовлетворительно» выставляется студенту, если демонстрируется непонимание проблемы и отсутствует научно обоснованный подход к решению задачи.

Оrientировочные практико-ориентированные задания по учебному курсу

1. Ответьте, какой из примеров поведения руководителя соответствует модели X, а какой – модели Y.

А. Руководитель дает точные указания, определяющие, что и как нужно сделать.

Б. Руководитель обозначает подчиненному задачу, предлагая самостоятельно решить, как ее выполнять.

Опишите особенности личности и мотивации исполнителя, которые нужно учитывать руководителю при выборе модели поведения.

2. Определите, какой из аспектов лидерства (интеллектуальный, эмоциональный, волевой, деловой, волевой, организационный) проявил каждый из сотрудников в нижеописанной ситуации.

Генеральный директор небольшой компании, в которой работает Татьяна, уехал в отпуск и отключил мобильный телефон. Выяснилось, что из-за проблем с законом одного из основных клиентов компании ее счета были заблокированы, а почтовый сервер отключен. Сотрудники оказались в панике. Несмотря на то, что Татьяна не обладала особыми полномочиями, она предложила коллегам сохранять спокойствие, не закрывать офис. Ситуацию отключения сервера использовать как повод позвонить клиентам и напомнить о себе. Кроме того, она предложила

сотрудникам срочно сообщить наиболее важным клиентам о кризисной ситуации и попросить отсрочку на пару недель, пока директор не вернется из отпуска.

3. В фирме, выпускающей холодильное оборудование, сложился неоднородный персонал. Одни сами хотят помочь руководству, а другие не проявляют инициативы и ждут указаний. Руководитель пользуется большим авторитетом и стремится к тому, чтобы коллектив стремился к повышению производительности труда и конкурентоспособности организации. Зарплата на фирме хорошая, и многие сотрудники работают по принципу: «От добра добра не ищут».

Помогите советами руководителю этой организации. Что нужно предпринять в данной ситуации?

4. Представьте себе, что вас назначили начальником сборочного цеха. Что вы станете делать, если произошли сбои в работе, которые привели к остановке конвейера?

А. Каким образом вы будете осуществлять текущий контроль?

Б. Что будете делать с операторами, по вине которых остановился конвейер?

В. Каковы будут ваши первые слова, адресованные им?

Г. Будете ли вы использовать соответствующие санкции, или замените их другими мерами воздействия?

5. ЗАО «Хеопс» является туристической компанией с численностью персонала 37 человек. Компания организована в 1993 году и специализируется на морских и речных круизах. Компания имеет связи более чем с 30 зарубежными компаниями по всему миру. Клиенты компании довольны обслуживанием и отдыхом, о чём свидетельствуют многочисленные записи в книге предложений. Для обеспечения конкурентного преимущества руководству ЗАО «Хеопс» приходится уменьшать накладные расходы и снижать себестоимость туров. Генеральный директор с согласия специалистов компании реализовал управленческое решение, по которому основной центр работы переместился в производственный отдел.

Работники вспомогательного отдела часть рабочего времени стали уделять функциям производственного отдела, в том числе оформление путёвок, виз и др. За счёт такого перемещения удалось обслужить большее количество клиентов. И прибыль компании стала увеличиваться. Однако через полгода количество клиентов стало постепенно уменьшаться. Хотя жалоб не было, но характер обслуживания уже перестал в полной мере удовлетворять клиентов. Прибыль компании пошла вниз. Руководство компании было в недоумении от результата управленческого решения.

В целях устранения возникшей проблемы руководством компании было подготовлено и проведено общее собрание сотрудников, на котором с помощью метода «мозгового штурма» были определены некоторые новые технологии продвижения туристических услуг на рынке.

Задачи:

а. Определить тип исследования и решения управленческой проблемы.

б. Определить и сформулировать проблему, стоящую перед менеджментом организации.

в. Определить тип проблемы.

г. Определить причины (факторы), послужившие причиной возникновения указанной проблемы.

д. Проанализируйте предлагаемую управленческую ситуацию и дайте обоснованные ответы на предложенные вопросы.

6. На предприятии, не отличавшемся высокой эффективностью производства, одним из слабых звеньев управления была невысокая исполнительская дисциплина. Руководство предприятия приняло решение о реорганизации системы управления и введении более эффективной системы контроля исполнения.

Какая система контроля исполнения может быть наиболее эффективной? Какова технология контроля исполнения, которую стоило бы внедрить на предприятии?

7. В организации появилось новое направление деятельности. Вы решили, что оно будет работать на основе самокупаемости. Вам нужны сотрудники для занятия вакансий.

По какой технологии вы будете заполнять ставки? Обоснуйте свое решение.

Процедуры принятия решений (по Вруму).

Авторитарная. Решение принимается руководителем самостоятельно без консультации с подчиненными.

Квазиавторитарная. Менеджер использует подчиненных в качестве сборщиков информации, необходимой для принятия решений, затем принимает его самостоятельно.

Консультативная. Менеджер проводит консультации с подчиненными по отдельности и самостоятельно принимает решение с учетом мнения подчиненных или без него.

Квазиколлегиальная. Сбор требуемой для решения информации и ее обсуждение проводится совместно с руководителем и подчиненными. Последнее слово в решении остается за руководителем.

Коллегиальная. Все этапы работы проводятся совместно. Менеджер принимает участие в окончательной формулировке решения наравне с подчиненными.

8. Ваш непосредственный начальник, минуя Вас, дает срочное задание Вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и Ваш начальник считаете свои задания неотложными. Выберите наиболее приемлемый для Вас вариант решения и обоснуйте его.

9. Между двумя Вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращается к Вам с просьбой о помощи. Ваше поведение в этой ситуации?

10. На переговорах вместо того, чтобы выдвигать конкретные предложения, оппонент ссылается на Ваши прежние промахи, имевшие место несколько месяцев назад. Как Вы поступите в этом случае?

Тесты знаний

Тест знаний – это инструмент оценивания обученности учащихся, состоящий из системы тестовых заданий, стандартизированной процедуры проведения, обработки и анализа результатов.

Требования к ответам на тест знаний

Студенту за ответ, совпадающий с ключом, ставится один балл. Неправильный ответ оценивается нулем.

Шкалы оценивания тестов знаний студентов очного отделения

Для студентов очной формы обучения итоговым показателем успешности является общее число правильно решенных заданий в тесте.

Шкалы оценивания тестов знаний студентов заочного отделения

- «отлично» выставляется студенту, если он набрал не менее 80 процентов от максимального результата;

- «хорошо» выставляется студенту, если он набрал от менее 60 процентов от максимального результата;

- «удовлетворительно» выставляется студенту, если он набрал не менее 45 процентов от максимального результата;

- «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он набрал менее 45 процентов от максимального результата.

Примерные задания тестового контроля по организационной психологии

Выбрать правильный вариант ответа:

1. Основными целями управления персоналом являются: а. обеспечение потребности организации в кадрах б. выполнение производственного плана в. анализ финансовой деятельности предприятия г. обеспечение высокой социальной эффективности коллектива.

2. На стадии создания фирмы кадровая политика решает следующие задачи: а. обеспечение организации квалифицированными работниками б. сокращение лишних работников в. аттестация персонала г. формирование корпоративной культуры.

3. Функции службы управления персоналом включают: а. планирование, прогнозирование и маркетинг персонала б. разделение персонала на субъекты и объекты в. развитие кадрового потенциала г. анализ подходов к управлению персоналом.

4. В структуру службы управления персоналом входят: а. отдел маркетинга персонала б. отдел сбыта в. отдел оценки персонала и оплаты труда г. отдел снабжения.

5. Перемещение сотрудника в пределах организации с одной должности на другую называется: а. диверсификация б. ротация в. комплектация г. аттестация.

6. Подбор и поиск специалистов называется: а. найм б. рекрутинг в. коучинг г. скрининг.

7. Face-контроль используется при а. анализе рентабельности организации б. при предварительном отборе сотрудников в. в ходе тестирования интеллекта г. при оценке результативности сотрудника.

8. Метод предварительной оценки компетентности работника а. скрининг б. коучинг в. интервью г. рефрейминг.

9. Профессию системных разработчиков и программистов часто выбирают: а. экстраверты б. невротики в. психотики г. интроверты.

10. Корректирующая проба используется для а. диагностики интеллекта б. изучения личности в. диагностики внимания г. исследования корректности персонала.

Экзамен

Экзамен является аттестационным средством оценивания уровня сформированных компетенций студента - форма оценки качества усвоения обучающими теоретических знаний учебного предмета или изучаемой дисциплины, их прочности и глубины усвоения, развитие творческого мышления, умения синтезировать, классифицировать и обобщать полученные знания и применять к решению задач практического и прикладного характера.

Структура экзаменационного билета: билет включает два теоретических вопроса. Содержание вопросов в билетах охватывает два раздела. В первом разделе представлены вопросы о теоретических основах статистических процедур. Во втором - вопросы о конкретных статистических критериях.

Предложенные вопросы позволяют оценить имеющиеся у студентов теоретические знания. На каждый вопрос нужно устно дать краткий ответ, декларируемые положения раскрыть в примерах. При подготовке теоретических вопросов не нужно подробно записывать ответ, он может быть представлен в тезисной форме (пункты плана, сокращения и т.д.). Эта часть зачёта преподавателем не проверяется, все записи студент делает для себя (опора при устном ответе).

Образец экзаменационного билета

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет психологии

Направление 37.03.01 «Психология»

Дисциплина «Организационная психология»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 2

1. Классические теории организаций.

2. Место, функции и роль психолога в организации

Зав. кафедрой общей психологии

С. И. Галяутдинова

2020-2021 уч. г. Кафедра общей психологии

Критерии и методика оценивания (в баллах для очной формы обучения)

1. 25-30 баллов выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;

2. 17-24 балла выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности. При выполнении практической части работы допущены несущественные ошибки;

3. 10-16 баллов выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос. Студент не решил задачу или при решении допущены грубые ошибки;

4. 0-9 баллов выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетель-

ствуется о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

Перевод оценки из 100-балльной в четырехбалльную производится следующим образом:
 - отлично - от 80 до 110 баллов (включая 10 поощрительных баллов);
 - хорошо - от 60 до 79 баллов;
 удовлетворительно - от 45 до 59 баллов;
 - неудовлетворительно - менее 45 баллов.

Ориентировочные вопросы для подготовки к экзамену

1. Организационная психология: понятие, предмет, структура.
2. Основные проблемы и задачи психолога в организации.
3. Методы исследования организационной психологии.
4. Принципы организации производства японских психологов и менеджеров.
5. Место, функции и роль психолога в организации.
6. Показатели эффективности организаций.
7. История развития организационной психологии.
8. Психологические методы, наиболее важные в деятельности психолога организации.
9. Планирование организационно-психологических исследований.
10. Элтон Мейо и хоторнский эксперимент.
11. Первоочередные мероприятия, необходимые для повышения эффективности организации учебной деятельности в вузах.
12. Основные показатели благоприятного социально-психологического климата в вашей организации.
11. Основные показатели благоприятного социально-психологического климата;
12. Приемы улучшения социально-психологического климата.
13. Принципы стимулирования трудовой мотивации.
14. Факторы удовлетворенности работой.
15. Основные функции и этапы оценки персонала организации.
16. Методы скрининга претендентов.
17. Межличностные отношения в группах и коллективах и образование команды.
18. Эффективность стиля руководства в командной работе коллектива.

4.3. Рейтинг-план дисциплины «Организационная психология»

Направление – 37.03.01 «Психология», направленность (профиль) подготовки «Практическая психология», 3 курс, 6 семестр.

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий в модуле	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Модуль 1.				
Текущий контроль				
1. Устный групповой опрос	2	1	0	2
2. Контрольная работа	7	1	0	7
3. Решение практико-ориентированных задач	4	1	1	4
Рубежный контроль				
Тестовый контроль	1	12	0	12
Итого				25
Модуль 2.				
Текущий контроль				

1. Устный групповой опрос	2	1	0	2
2. Контрольная работа	7	1	0	7
3. Решение практико-ориентированных задач	4	1	1	4
Рубежный контроль				
Тестовый контроль	1	12	0	12
Итого				25
Модуль 3.				
1. Устный групповой опрос	2	1	0	2
2. Контрольная работа	7	1	0	7
Рубежный контроль				
Тестовый контроль	1	11	0	11
Итого				20
Поощрительные баллы				
1. Студенческая олимпиада			0	3
2. Проведение исследований			0	3
3. Публикация статей			0	4
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение лекционных за-			0	-6
2. Посещение практических (семинарских, лабораторных) занятий			0	-10
Итоговый контроль				
Экзамен			0	30

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5. 1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины «Организационная психология»

а) основная литература

1. Мандель Б. Р. Организационная психология. Модульный курс: – М.: Флинта, 2015. [Электронный ресурс]: учеб. пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему издательства "Лань".

2. Овсянникова Е. А., Серебрякова А. А. Психология управления: учеб. пособие: [электронный ресурс]. – М.: Флинта, 2015. Доступ к тексту издания возможен через Электронный читальный зал (ЭЧЗ).

3. Козьяков Р. Б. Психология управления: учебное пособие: [электронный ресурс]. – М.: Директ-Медиа, 2014. Доступ к тексту издания возможен через Электронный читальный зал (ЭЧЗ).

б) дополнительная литература

3. Грошев И. В. Организационная культура. Учебник [электронный курс]. – М.: Юнити-Дана, 2013. – Доступ возможен через Электронный читальный зал (ЭЧЗ).

4. Киселева М. Н. Оценка персонала. – СПб: Питер, 2015.

5. Красовский Ю. Д. Организационное поведение [электронный ресурс]. – Ростов н/Д: Феникс, 2010. – Доступ возможен через Электронный читальный зал (ЭЧЗ).

6. Щербаков С. В. Организационная психология [электронный курс]: курс лекций. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2013. – Доступ возможен через Электронный читальный зал (ЭЧЗ).

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины «Психология управления»

А. Отечественные источники литературы:

- электронный каталог библиотеки Башгосуниверситета;
- электронный каталог библиотеки МГУ им. М.В. Ломоносова:

<http://www.lib.msu.su/>;

- электронная библиотека статей: <http://www.eLibrary.ru>;
- сайт факультета психологии МГУ: <http://www.flogiston.ru>;
- сайт факультета психологии образования МГППУ: <http://www.fpo.ru/>;

Б. Зарубежные источники литературы по психологии:

- Википедия (<https://www.wikipedia.org/>) и Сколапедия (<http://www.scholarpedia.org/>);
- сервисы «Google Scholar» и «Google Books»;
- бесплатные ресурсы издательств Sage (www.sagepublications.com), Wiley (wileyonlinelibrary.com), Taylor & Francis (<http://www.tandfonline.com>) и др.;
- англоязычный справочный материал по данному предмету можно найти на сайте Американской психологической ассоциации (<http://www.apa.org>);
- бесплатный справочный материал в виде учебников, который находится по адресу: (<https://en.wikibooks.org/wiki/SubjectPsychology>);
- библиотека бесплатной литературы для студентов ([onlinecollegeclasses](http://onlinecollegeclasses.com)), находящаяся по адресу: <http://www.onlinecollegeclasses.com/textbooks/psychology/>.

Перечень информационных ресурсов библиотеки Башгосуниверситета

Перечень договоров ЭБС (за период, соответствующий сроку получения образования по ООП)			
Факультет	Учебный год	Наименование документа с указанием реквизитов	Срок действия документа
Факультет психологии	2015/2016	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online», договор с ООО «Нексмедиа» № 587 от 29.07.2015 г.	С 01.10.2015 по 30.09.2016 г.
		Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online», договор с ООО «Нексмедиа» №690 от 26.07.2016 г.	С 01.10.2016 по 30.09.2017 г.
		Электронно-библиотечная система издательства «Лань», договор с ООО «Издательство «Лань» № 586 от 29.07.2015 г.	С 01.10.2015 по 30.09.2016 г.
		Электронно-библиотечная система издательства «Лань», договор с ООО «Издательство «Лань» №691 от 01.08.2016 г.	С 01.10.2016 по 30.09.2017 г.
		Электронная база данных диссертаций РГБ, Договор с ФГБУ «РГБ» № 095/04/0496 от 19.10.2015 г.	С 19.10.2015 по 18.10.2016 г.
		База данных периодических изданий (на платформе EastView EBSCO), договор с ООО «ИВИС» № 381 от 08.06.2015 г.	С 08.06.2015 по 30.06.2016 г.
		База данных периодических изданий (на платформе EastView EBSCO), договор с ООО «ИВИС» №85-П от 10.06.2016 г.	С 10.06.2016 по 30.06.2017 г.
		База данных периодических изданий на платформе Научной электронной библиотеки (eLibrary), Договор с ООО «РУНЭБ» № 1051 от 18.11.2015 г.	С 01.01.2015 до 31.12.2016 г.
		База данных международных индексов научного цитирования SCOPUS, договор с ГПНТБ России №2/БП/32 от 01.06.2015 г.	С 01.06.2015 по 31.12.2015 г.

		База данных международных индексов научного цитирования Web of Science, договор с ГПНТБ России №1/БП/5 от 01.06.2015 г.	С 01.06.2015 по 31.12.2015 г.
		База данных компании Annual Reviews, договор с ГПНТБ России №AR 593/004 от 01.03.2016 г.	С 01.03.2016 по 31.12.2016 г.
		База данных компании Questel, договор с ГПНТБ России № /593/004 от 01.03.2016 г.	С 01.03.2016 по 31.12.2016 г.
		База данных издательства Taylor&Francis, договор с ГПНТБ России №T&F/593/004 от 01.03.2016 г.	С 01.03.2016 по 31.12.2016 г.
	2016/2017	Договор на БД Annual Reviews между БашГУ и ГПНТБ России №AR 593/004 от 01.03.2016	С 01.03.2016 по 31.12.2016 г.
		Договор на БД Questel Orbit между БашГУ и ГПНТБ России № Questel 593/004 от 01.03.2016	С 01.03.2016 по 31.12.2016 г.
		Договор на БД Taylor&Francis между БашГУ и ГПНТБ России №T&F 593/004 от 01.03.2016	С 01.03.2016 по 31.12.2016 г.
		Договор на БД SCOPUS между БашГУ и ГПНТБ России №SCOPUS/043 от 20.07.2016	С 20.07.2016 по 31.12.2016
		Договор на БД Web of Science между БашГУ и ГПНТБ России №WoS/7 от 20.09.2016	С 20.09.2016 по 31.12.2016
		Договор на ЭБС между БашГУ и издательством «Лань» № 691 от 01.08.2016	С 01.10.2016 по 30.09.2017
		Договор на ЭБС «Университетская библиотека онлайн» между БашГУ и «Нексмедиа» № 690 от 26.07.2016	С 01.10.2016 по 30.09.2017
		Договор на БД диссертаций между БашГУ и РГБ № 1067/095/04/0368 от 25.11.2016	С 25.11.2016 по 24.11.2017
		Договор на БД Wiley Journals между БашГУ и ГПНТБ России №Wiley /6 от 01.12.2016	С 01.12.2016 по 31.12.2017
		Договор на доступ к электронным научным периодическим изданиям между БашГУ и РУНЭБ № 1051 от 11.11.2016	С 01.01.2017 по 31.12.2017
		Договор на БД периодических изданий между БашГУ и «ИВИС» № 85-П от 10.06.2016	С 01.07.2016 по 30.06.2017
		Договор на БД Annual Reviews между БашГУ и ГПНТБ России №AR/6 от 09.01.2017	С 01.12.2016 по 31.12.2017
		Договор на БД ProQuest между БашГУ и ГПНТБ России №ProQuest/6 от 01.04.2017	С 01.04.2017 по 31.12.2017
		Договор на БД Questel Orbit между БашГУ и ГПНТБ России №Questel /6 от 09.01.2017	С 09.01.2017 по 31.12.2017
		Договор на БД Taylor&Francis между БашГУ и ГПНТБ России №T&F/6 от 09.01.2017	С 09.01.2017 по 31.03.2017
		Договор на БД Taylor&Francis между БашГУ и ГПНТБ России №T&F/6 от 01.04.2017	С 01.04.2017 по 31.12.2017
	2017/2018	Договор на ЭБС между БашГУ и издательством «Лань» № 838 от 29.08.2017	С 01.10.2017 по 30.09.2018
		Соглашение о сотрудничестве на бесплатные лекции ЭБС между БашГУ и издательством «Лань» № 16/17 от 28.08.2017	С 28.08.2017 по 30.09.2018
		Договор на ЭБС «Университетская библиотека онлайн» между БашГУ и «Нексмедиа» № 836 от 29.08.2017	С 01.10.2017 по 30.09.2018
		Договор на БД диссертаций между БашГУ и РГБ № 095/04/0220 от 06.12.2017	С 06.12.2017 по 05.12.2018

	Договор на доступ к электронным научным периодическим изданиям между БашГУ и РУНЭБ № 1256 от 13.12.2017	С 18.12.2017 по 17.12.2018
	Договор на БД периодических изданий между БашГУ и «ИВИС» № 136-П от 03.07.2017	С 01.07.2017 по 30.06.2018
	Договор на БД SCOPUS между БашГУ и ГПНТБ России №SCOPUS/6 от 08.08.2017	С 08.08.2017 по 31.12.2017
	Договор на БД Web of Science между БашГУ и ГПНТБ России №WoS/43 от 01.04.2017	С 01.04.2017 по 31.03.2018
	Договор на БД Springer Nature между БашГУ и ГПНТБ России №Springer/6 от 25.12.2017	С 25.12.2017 по 31.12.2018
	Договор на БД Annual Reviews между БашГУ и ГПНТБ России №AR/6 от 09.01.2018	С 09.01.2018 по 30.06.2018
	Договор на БД ProQuest между БашГУ и ГПНТБ России №ProQuest/6 от 09.01.2018	С 09.01.2018 по 30.06.2018
	Договор на БД Questel Orbit между БашГУ и ГПНТБ России №Questel /6 от 09.01.2018	С 09.01.2018 по 30.06.2018
	Договор на БД Taylor&Francis между БашГУ и ГПНТБ России №T&F/6 от 09.01.2018	С 09.01.2018 по 30.06.2018
	Договор на БД SCOPUS между БашГУ и ГПНТБ России № SCOPUS/6 от 09.01.2018	С 09.01.2018 по 31.12.2018
	Договор на БД Web of Science между БашГУ и ГПНТБ России №WoS/39 от 02.04.2018	С 02.04.2018 по 31.12.2018
	Договор на БД Wiley Journals между БашГУ и ГПНТБ России № Wiley /6 от 09.01.2018	С 09.01.2018 по 30.06.2018
2018/2019	Договор на БД периодических изданий между БашГУ и «ИВИС» № 133-П1650 от 03.07.2018	С 01.07.2018 до 30.06.2019
	Договор на ЭБС «Университетская библиотека онлайн» между БашГУ и «Нексмедиа» № 847 от 03.09.2018	С 01.10.2018 по 30.09.2019
	Договор на ЭБС между БашГУ и издательством «Лань» № 848 от 03.09.2018	С 01.10.2018 по 30.09.2019
	Соглашение на бесплатные коллекции в ЭБС между БашГУ и издательством «Лань» № 961 от 01.10.2018	С 01.10.2018 по 30.09.2019
	Договор на доступ к электронным научным периодическим изданиям между БашГУ и РУНЭБ № 1262 от 11.12.2018	С 11.12.2018 по 31.12.2019

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Организационная психология»

При изучении данной дисциплины применяются специализированные аудитории (компьютерный класс с выходом в Интернет), технические средства обучения (мультимедийный проектор, ноутбук).

<p>1. учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: аудитория 602 б (гуманитарный корпус), аудитория № 603 (гуманитарный корпус).</p> <p>2.помещения для самостоятельной работы: читальный зал № 5 (гуманитарный корпус).</p> <p>3. учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных</p>	<p>Аудитория № 602 б Учебная мебель</p> <p>Аудитория № 603 Учебная мебель, доска</p> <p>Читальный зал № 5 (гуманитарный корпус) Учебная мебель – 27 посадочных мест, учебно-наглядные пособия, принтер Kyocera M130 – 1 шт.,</p>	<p>1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Бессрочная лицензия OLP NL Academic Edition (договор №104 от 17.06.2013 г.)</p> <p>2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Бессрочная лицензия</p>
--	---	--

<p>консультаций: аудитория № 601 б (гуманитарный корпус).</p> <p>4. учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 604 (гуманитарный корпус).</p>	<p>сканер Epson V33 – 1 шт., моноблок Compaq Intel Atom, 20.0”, 2 GB, Моноблок IRu 502, 21.5”, Intel Pentium, 4 GB, огнетушитель – 1 шт., подставка автосенсорная на сканер – 1 шт.</p> <p>Аудитория № 601 б Учебная мебель</p> <p>Аудитория № 604 Учебная мебель</p>	<p>OLP NL Academic Edition (договор №114 от 12.11.2014 г.)</p>
--	---	--

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ
дисциплины «Организационная психология» на 6 семестр
очная форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	3/108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	49,2
лекций	16
практических/ семинарских	32
лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) ФКР	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	31,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (контроль)	

Форма(ы) контроля:
экзамен 6 семестр

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам	Задания по СРС	Форма текущего контроля
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	Организационная психология как наука История развития организационной психологии. Предмет, структура и методы организационной психологии.	2	4		5	1, 2, 3, 4	Подготовка к устному опросу, подготовка к решению практико-ориентированного задания	устный опрос, решение практико-ориентированного задания №1
2	История и состояние теорий организационного управления Классические и современные теории организаций: научное управление, административная школа, бюрократическая концепция, теория человеческих отношений и т. д.	2	4		5	1, 2, 3, 4,5	Подготовка к устному опросу и контрольной работе	устный опрос, контрольная работа (темы 1-3)

3	<p>Современные представления о социальных организациях</p> <p>Основные признаки, виды и структура организаций. Показатели эффективности организаций.</p>	2	4		5	1, 2, 3, 4	Подготовка к устному опросу, к решению практико-ориентированного задания и к тестированию	устный опрос, решение практико-ориентированной задачи № 2-3, тест знаний
4	<p>Группы в организациях</p> <p>Формальные и неформальные группы в организациях. Групповая динамика и групповые феномены. Лидерство.</p>	2	4		5	1, 2, 3, 4,5,6	Подготовка к устному опросу, подготовка к решению практико-ориентированного задания	устный опрос, решение практико-ориентированного задания №4
5	<p>Социально-психологический климат организаций: факторы его формирования и показатели</p> <p>Сущность и факторы формирования социально-психологического климата. Причины возникновения, классификации конфликтов и способы их разрешения</p>	2	4		5	1, 2, 3, 4,5	Подготовка к устному опросу и контрольной работе	устный опрос, контрольная работа (темы 4-6)

6	<p>Социально-психологические факторы формирования отношения к труду</p> <p>Теории мотивации трудовой деятельности. Факторы удовлетворенности работой. Текучесть кадров и абсентеизм</p>	2	4		5	1, 2, 3, 4, 5, 6	Подготовка к устному опросу, к решению практико-ориентированного задания и к тестированию	устный опрос, решение практико-ориентированной задачи № 5-6, тест знаний
7	<p>Персонал в организациях</p> <p>Управление персоналом. Профессионально-важные качества и задачи менеджера по персоналу. Основные функции и этапы оценки персонала организации. Ассесмент как активный метод подбора персонала. Обучение сотрудников.</p>	2	4		5	1, 2, 3, 4, 5, 6	Подготовка к устному опросу, к решению практико-ориентированного задания, к докладам	устный опрос, доклады, решение практико-ориентированной задачи № 7-8

8	<p>Деловое общение в больших и малых группах</p> <p>Деловые отношения в организации. Понятия команда, малая группа. Формирование и функционирование команды. Переговоры и конфликты в организациях. Структура деловой беседы. Основные правила ведения переговоров.</p>	2	4		4,8	1, 2, 3, 4,5,6	<p>Подготовка к устному опросу и докладам, подготовка к решению практико-ориентированных задач и к тестированию</p>	<p>устный опрос, тестирование, решение практико-ориентированной задачи № 9,10</p>
	Общее количество часов	16	32		31, 8			

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «Психология управления» на 3 курс (зимняя сессия)

заочная форма обучения

срок получения образования 5 лет

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	3/108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	13,2
лекций	4
практических/ семинарских	8
лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) ФКР	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	85,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (контроль)	9

Форма(ы) контроля:

Экзамен 3 курс

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам	Задания по СРС	Форма текущего контроля
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	<p>Организационная психология как наука</p> <p>История развития организационной психологии. Предмет, структура и методы организационной психологии.</p>	0,5	1		10	1, 2, 3, 4	<p>Подготовка к устному опросу, подготовка к решению практико-ориентированного задания</p>	<p>устный опрос, решение практико-ориентированного задания №1</p>

2	<p>История и состояние теорий организационного управления</p> <p>Классические и современные теории организаций: научное управление, административная школа, бюрократическая концепция, теория человеческих отношений и т. д.</p>	0,5	1		12	1, 2, 3, 4,5	Подготовка к устному опросу и контрольной работе	устный опрос, контрольная работа (темы 1-3)
3	<p>Современные представления о социальных организациях</p> <p>Основные признаки, виды и структура организаций. Показатели эффективности организаций.</p>	0,5	1		10	1, 2, 3, 4	Подготовка к устному опросу, к решению практико-ориентированного задания и к тестированию	устный опрос, решение практико-ориентированной задачи № 2-3, тест знаний

4	<p>Группы в организациях Формальные и неформальные группы в организациях. Групповая динамика и групповые феномены. Лидерство.</p>	0,5	1		12	1, 2, 3, 4,5	Подготовка к устному опросу, подготовка к решению практико-ориентированного задания	устный опрос, решение практико-ориентированного задания №4
5	<p>Социально-психологический климат организаций: факторы его формирования и показатели Сущность и факторы формирования социально-психологического климата. Причины возникновения, классификации конфликтов и способы их разрешения</p>	0,5	1		10	1, 2, 3, 4,5	Подготовка к устному опросу и контрольной работе	устный опрос, контрольная работа (темы 4-6)

6	<p>Социально-психологические факторы формирования отношения к труду</p> <p>Теории мотивации трудовой деятельности. Факторы удовлетворенности работой. Текучесть кадров и абсентеизм</p>	0,5	1		12	1, 2, 3, 4,5	Подготовка к устному опросу, к решению практико-ориентированного задания и к тестированию	устный опрос, решение практико-ориентированной задачи № 5-6, тест знаний
7	<p>Персонал в организациях</p> <p>Управление персоналом. Профессионально-важные качества и задачи менеджера по персоналу. Основные функции и этапы оценки персонала организации. Ассесмент как активный метод подбора персонала. Обучение сотрудников.</p>	0,5	1		10	1, 2, 3, 4,5,6	Подготовка к устному опросу, к докладам	устный опрос, доклады, решение практико-ориентированной задачи № 7-8

8	<p>Деловое общение в больших и малых группах Деловые отношения в организации. Понятия команда, малая группа. Формирование и функционирование команды. Переговоры и конфликты в организациях. Структура деловой беседы. Основные правила ведения переговоров.</p>	0,5	1		9,8	1, 2, 3, 4,5,6	Подготовка к устному опросу и докладам, подготовка к решению практико-ориентированных задач и к тестированию	устный опрос, доклады, тестирование, решение практико-ориентированных задач № 9,10
	Всего часов	4	8		85,8			

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «Психология управления» на 3 курс (зимняя сессия)
заочная (ускоренная) форма обучения
срок получения образования 3 года
срок получения образования 4 года

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	3/108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	11,2
лекций	4
практических/ семинарских	6
лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) ФКР	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	87,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (контроль)	9

Форма(ы) контроля:
Экзамен 3 курс

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам	Задания по СРС	Форма текущего контроля
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	<p>Организационная психология как наука</p> <p>История развития организационной психологии. Предмет, структура и методы организационной психологии.</p>	0,5	0,5		10	1, 2, 3, 4	Подготовка к устному опросу, подготовка к решению практико-ориентированного задания	устный опрос, решение практико-ориентированного задания №1
2	<p>История и состояние теорий организационного управления</p> <p>Классические и современные теории организаций: научное управление, административная школа, бюрократическая концепция, теория человеческих отношений и т. д.</p>	0,5	0,5		12	1, 2, 3, 4,5	Подготовка к устному опросу и контрольной работе	устный опрос, контрольная работа (темы 1-3)

3	<p>Современные представления о социальных организациях Основные признаки, виды и структура организаций. Показатели эффективности организаций.</p>	0,5	1		10	1, 2, 3, 4	Подготовка к устному опросу, к решению практико-ориентированного задания и к тестированию	устный опрос, решение практико-ориентированной задачи № 2-3, тест знаний
4	<p>Группы в организациях Формальные и неформальные группы в организациях. Групповая динамика и групповые феномены. Лидерство.</p>	0,5	1		12	1, 2, 3, 4,5	Подготовка к устному опросу, подготовка к решению практико-ориентированного задания	устный опрос, решение практико-ориентированного задания №4
5	<p>Социально-психологический климат организаций: факторы его формирования и показатели Сущность и факторы формирования социально-психологического климата. Причины возникновения, классификации конфликтов и способы их разрешения</p>	0,5	1		10	1, 2, 3, 4,5	Подготовка к устному опросу и контрольной работе	устный опрос, контрольная работа (темы 4-6)

6	<p>Социально-психологические факторы формирования отношения к труду</p> <p>Теории мотивации трудовой деятельности. Факторы удовлетворенности работой. Текучесть кадров и абсентеизм</p>	0,5	1		12	1, 2, 3, 4,5	Подготовка к устному опросу, к решению практико-ориентированного задания и к тестированию	устный опрос, решение практико-ориентированной задачи № 5-6, тест знаний
7	<p>Персонал в организациях</p> <p>Управление персоналом. Профессионально-важные качества и задачи менеджера по персоналу. Основные функции и этапы оценки персонала организации. Ассесмент как активный метод подбора персонала. Обучение сотрудников.</p>	0,5	1		10	1, 2, 3, 4,5,6	Подготовка к устному опросу, к докладам	устный опрос, доклады, решение практико-ориентированной задачи № 7-8

8	<p>Деловое общение в больших и малых группах Деловые отношения в организации. Понятия команда, малая группа. Формирование и функционирование команды. Переговоры и конфликты в организациях. Структура деловой беседы. Основные правила ведения переговоров.</p>	0,5	1		10,8	1, 2, 3, 4,5,6	Подготовка к устному опросу и докладам, подготовка к решению практико-ориентированных задач и к тестированию	устный опрос, доклады, тестирование, решение практико-ориентированных задач № 9,10
	Всего часов	4	6		87,8			