



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

Утверждено
на заседании кафедры
общей психологии
протокол от «01» 09 2020 г. № 1
зав. кафедрой  / Галяутдинова С.И.

Согласовано:
Председатель УМК факультета
 / Ахмадеева Е.В.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационная психология
Б1.Б.39 Базовая часть

программа специалитета

Специальность
37.05.02. Психология служебной деятельности

Специализация: «Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности»

Квалификация
Психолог

Разработчик (составитель)
канд.психол.наук, доцент



Асафьева Н.В.

Для приема 2020 г.

Уфа 2020 г.

Составитель: Асафьева Н.В.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры общей психологии протокол 1 от «01» 09 2020 г.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____,
протокол № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / Галяутдинова С.И./

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____,
протокол № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / Галяутдинова С.И.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____,
протокол № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____,
протокол № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

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	5
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)	5
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	6
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	6
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	9
4.3. Рейтинг-план дисциплины (при необходимости)	
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	28
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	28
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	29
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	30
Приложение № 1. Содержание рабочей программы (очная форма) Приложение Рейтинг план (очное отделение)	

**1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ
ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)
Знания	теоретических и прикладных основ организационной психологии; психологические особенности принятия оптимальных организационно-управленческих решений в соответствии с профессиональной этикой	ОК-4 способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета
	общетеоретических и практических проблем деятельности, в том числе и служебной, ее структуру, организационные характеристики, условия и специфику	ПК-3 способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности
	– общетеоретические и практические проблемы организационного консультирования, профориентации и психологического сопровождения.	ПК-17 - способность осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста
	– общетеоретические и практические проблемы профессиональной ориентации и психологического отбора кадров	ПСК-4 способность осуществлять профессиональную ориентацию и психологический отбор кадров; оказание психологической помощи в профессиональной адаптации молодых сотрудников
Умения	- разрабатывать самостоятельные планы и схемы изучения задач в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	ОК-4 способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета
	- выделять самостоятельно в соответствии с поставленной целью виды и типы проблем организации деятельности, оценивать психологические условия профессиональной деятельности	ПК-3 способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности

	- оперировать основными представлениями о методологии планирования, проведения и обработки результатов психологического исследования	ПК-17 - способность осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста
	- осуществлять профессиональную ориентацию и психологический отбор кадров; оказание психологической помощи в профессиональной адаптации молодых сотрудников	ПСК-4 способность осуществлять профессиональную ориентацию и психологический отбор кадров; оказание психологической помощи в профессиональной адаптации молодых сотрудников
Владения (навыки / опыт деятельности)	- навыки самостоятельно добывать информацию объективную, актуальную, релевантную задачам психологического сопровождения деятельности в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	ОК-4 способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета
	- навыки изучать структуру деятельности специалиста в рамках сферы противодействия экстремизму и терроризму, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности связанной с этим	ПК-3 способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности
	- навыки использования приемов консультирования и сопровождения интерперсональных отношений по проблемам профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста	ПК-17 - способность осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста
	- навыки профессиональной ориентации и психологического отбора кадров; оказания психологической помощи в профессиональной адаптации молодых сотрудников	ПСК-4 способность осуществлять профессиональную ориентацию и психологический отбор кадров; оказание психологической помощи в профессиональной адаптации молодых сотрудников

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Цель изучения дисциплины «Организационная психология» заключается в формировании комплексного системного знания, умений и навыков в области организационной культуры служебной деятельности, основных тенденций организационной психологии как одной из значимых областей психологической науки; усвоении закономерностей, лежащих в основе успешного управления группами и механизмов развития личностных ресурсов

Дисциплина «Организационная психология» принадлежит к базовой части программы и составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования. Освоение дисциплины опирается на знания, умения и компетенции, приобретенные в процессе изучения таких курсов как «Общая психология», «Психофизиология», «Математическая статистика», «Математические методы в психологии», «Общепсихологический практикум». Для успешного освоения данного курса необходим уровень знаний, умений и компетенций, полученных в рамках изучения перечисленных учебных дисциплин.

Знания и умения, приобретаемые студентами после освоения содержания дисциплины, будут использоваться при организации и проведении психологического исследования, изучении специальных дисциплин профессионального цикла; при выполнении курсовых работ, выпускной квалификационной работы и дальнейшей профессиональной деятельности.

На очном отделении дисциплина изучается на очном отделении на *3 курсе* в 6 семестре.

3. СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ (ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ, ТИПЫ И ВИДЫ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ, УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ)

Содержание рабочей программы представлено в Приложении № 1.

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1 Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения образовательной программы

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

ОК-4 способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета			
Этап – уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		незачтено	зачтено
Первый этап-уровень	Знание разделов	Отсутствие знаний норм организации	В целом сформированные знания норм организации
Второй этап - уровень	Уметь:	Отсутствие умений	В целом успешные умения анализа основных
Третий этап - уровень	Владеть навыками самостоятельно	Отсутствие владений методами	В целом успешное, содержащее единичные ошибки
ПК-3 способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности			
Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		незачтено	зачтено
Первый этап - уровень	Знать	Отсутствие или фрагментарные знания основных	Сформированные представления и знания об основных
Второй этап - уровень	Уметь	Отсутствие умений самостоятельно в соответствии	В целом успешные умения самостоятельно

Третий этап (уровень)	Владеть	Отсутствие владений или отдельные, изолированные умения	Успешные полные, осознанные, навыки
ПК-17 - способность осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста			
Этап – уровень освоения	Планируемые результаты обучения(показатели достижения заданного уровня)	Критерии оценивания результатов обучения	
		незачтено	зачтено
Первый этап - уровень	Знания о	Отсутствие знаний разрозненные. Обрывочные знания	Системные знания об основах типах и формах
Второй этап - уровень	Уметь	Отсутствие умений оперировать	Сформировавшиеся умения самостоятельно в соответствии с поставленной целью
Третий этап - уровень	Владения	Отсутствие владений навыками ведения	Сформировавшиеся владения навыками ведения и составления

ПСК-4 способность осуществлять профессиональную ориентацию и психологический отбор кадров; оказание психологической помощи в профессиональной адаптации молодых сотрудников

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
1-й этап Знания	теоретических и прикладных основ организационной психологии; психологические особенности принятия оптимальных организационно-управленческих решений в соответствии с профессиональной этикой	ОК-4 способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	Контрольные вопросы к теме Презентация
	общетеоретических и практических проблем деятельности, в том числе и служебной, ее структуру, организационные характеристики, условия и специфику	ПК-3 способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности	Контрольные вопросы к теме Реферат
	– общетеоретические и практические проблемы организационного консультирования, профориентации и психологического сопровождения.	ПК-17 - способность осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста	Контрольные вопросы к теме Реферат
2 этап Умения	- разрабатывать самостоятельные планы и схемы изучения задач в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	ОК-4 способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	Конспектирование Практикоориентированные задания

	- выделять самостоятельно в соответствии с поставленной целью виды и типы проблем организации деятельности, оценивать психологические условия профессиональной деятельности	ПК-3 способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности	Контрольная работа Презентация
	- навыки профессиональной ориентации и психологического отбора кадров; оказания психологической помощи в профессиональной адаптации молодых сотрудников	ПК-17 - способность осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста	Контрольная работа Презентация
Этап Владения	- навыки самостоятельно добывать информацию объективную, актуальную, релевантную задачам психологического сопровождения деятельности в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	ОК-4 способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	Дидактический тест Практикоориентированные задания
	- осуществлять профессиональную ориентацию и психологический отбор кадров; оказание психологической помощи в профессиональной адаптации молодых сотрудников	ПК-3 способность описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности	Дидактический тест Практикоориентированные задания Контрольные вопросы к темам

	<p>- навыки изучать структуру деятельности специалиста в рамках сферы противодействия экстремизму и терроризму, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности связанной с этим</p>	<p>ПК-17 - способность осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста</p>	<p>Практикоориентированные задания Контрольные вопросы к темам</p>
--	--	---	--

Обучение ведется в балльно-рейтинговой системе (далее БРС). Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины *для зачета*

Содержание учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине относятся текущий контроль, рубежный контроль, аттестация в форме экзамена.

Типовые контрольные задания:

***Рубежный контроль успеваемости* проводится с помощью средств:**

Контрольная работа - средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Контрольная работа – письменное задание, выполняемое в течение заданного времени (в условиях аудиторной работы – от 30 минут до 2 часов, от одного дня до нескольких недель в случае внеаудиторного задания). Как правило, контрольная работа предполагает наличие определенных ответов.

Критерии оценки:

- соответствие позиций контрольной работы теме, поставленным целям и задачам;
- показал понимание темы, умение критического анализа информации;
- продемонстрировал знание методов изучения ... и умение их применять;
- обобщил информацию с помощью таблиц, схем, рисунков и т.д.;
- сформулировал аргументированные выводы;
- оригинальность и креативность при подготовке задания.

Критерии оценки (в баллах):

- 9-10 баллов - выставляется студенту, если он выполнил все задания, показал всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, ответы отличались четкостью и краткостью изложения;

- 7-8 баллов - выставляется студенту, если он выполнил все задания, даны полные, обоснованные ответы на вопросы, показаны достаточно прочные практические навыки; знания дополнительной литературы; ответы не всегда были четкими и краткими, мысли и решения излагались с использованием специальных терминов, понятий, категорий, но в них не всегда выдерживалась логическая последовательность;

- 5 - 6 баллов выставляется студенту, если он выполнил все задания, дал в основном правильные ответы на вопросы, но без должного обоснования и глубины; показал недостаточно прочные практические навыки; недостаточные знания основной литературы; ответы были

нечеткими, многословными; мысли и решения излагались не всегда с правильным и необходимым применением специальных терминов, понятий и категорий, без должной логической последовательности;

- менее 5 баллов выставляется студенту, если он не выполнил половину части заданий, допустил грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

Ориентировочные темы контрольных работ

1. Особенности взаимосвязи психологического климата в рабочей группе с авторитарным стилем руководства.
2. Взаимосвязь мотивации и удовлетворенности трудом.
3. Взаимосвязь темпераментальных характеристик и организаторских способностей у руководителей разного уровня.
4. Влияние имиджа руководителя на корпоративную культуру.
5. Взаимосвязь индивидуально-психологических особенностей с результативностью профессиональной деятельности менеджеров.
6. Взаимосвязь миссии организации и трудовой мотивации сотрудников.
7. Мотивационно-волевые особенности менеджера как детерминанты его профессиональной успешности.
8. Влияние выраженности профессиональных кризисов сотрудников на успешность их профессиональной деятельности.
9. Самооценка как фактор успешности профессиональной деятельности.
10. Социально-психологический климата и эффективность труда – проблема взаимосвязи.
11. Стиль руководства менеджера как детерминанта социально-психологического климата в коллективе.
12. Стиль управления как фактор эффективности труда.
13. Роль управленческого консультирования в развитии организационной культуры.
14. Мотивационно-волевые качества руководителя: гендерный аспект.
15. Гендерный фактор в формировании мотивов профессиональной карьеры.
16. Специфика разрешения конфликтов руководителями разного пола.
17. Взаимосвязь агрессивности и мотивации достижения успеха у сотрудников организации.
18. Социально-психологические и организационные факторы формирования корпоративной культуры организации.
19. Мотивации достижения у менеджеров как детерминанта их профессиональной успешности.
20. Факторы формирования корпоративной культуры организации.
21. Изучение представлений сотрудников об организационной культуре.
22. Особенности трудовой мотивации специалистов-лидеров.
23. Взаимосвязь личностных особенностей и стиля поведения в конфликте сотрудников ОВД
24. Взаимосвязь индивидуальных свойств личности и успешности (эффективности) профессиональной карьеры

Дидактический Тест проводится с помощью задания в форме теста с закрытыми типами вопросов.

Тест считается пройденным, если имеются более 51% правильных ответов при

следующей оценке: от 61% до 100% -

85-100 – отлично 9-10 баллов; 69-84 – хорошо -7-8 баллов ; 51-68 – удовлетворительно -5-6 баллов.

При получении неудовлетворительной менее 5 баллов (не зачтено) оценки студент обязан пройти тест повторно, после дополнительной подготовки.

Пример проверочных тестовых заданий по учебному курсу:

1 Личный состав учреждения, предприятия или часть этого состава, представляющая собой группу по профессиональным или иным признакам:

- а) персонал
- б) кадры
- в) группы

2. Структурированный подход к выбору стиля управления, предложенный В. Врумом и его коллегами;

- а) модель руководства, основанная на принятии решений;
- б) ориентированная на обстоятельства модель руководства;
- в) **коллегиальная модель руководства**

3. Модель, основанная на предположении о том, что адекватный стиль руководства определяется оценкой менеджером текущей ситуации как благоприятной, неблагоприятной, промежуточной:

- а) ориентированная на обстоятельства модель руководства;
- б) коллегиальная модель руководства ;
- в) ориентированная на персонал модель руководства

4. Разнообразные приёмы, направленные на достижение целей сотрудников организации, призванные усилить их влияние или защитить их личные интересы:

- а) организационная политика;
- б) организационная культура;
- в) организационная власть

5. Совокупность норм, правил, обычаев и традиций, разделяемых и понимаемых работниками организации:

- а) организационная культура;
- б) организационная политика;
- в) организационная деятельность

6. Ощущение работником бессилия, отсутствия смысла деятельности, одиночества, дезориентация и негативное отношение к работе, рабочей группе или организации:

- а) отчуждение;
- б) дезадаптация;
- в) демотивация

7. Степень значимости получения поощрения для индивида, его устремлённость к достижению поставленной цели:

- а) цель;
- б) валентность;
- в) мотивация

8. Способность индивида воздействовать на других людей и события, основной капитал руководителя, методы распространения его влияния:

- а) власть;
- б) харизма;
- в) контроль

9. Американская психологическая ассоциация признала самостоятельность организационной психологии как научного направления в:

- а) 1865 г;
- б) 1973 г;
- в) 1913 г

10. Дифференцированное и взаимно упорядоченное объединение индивидов и групп, совместно реализующих некоторые цели и действующих на основе определённых правил и процедур:

- а) организация;
- б) организационная культура;
- в) коллектив

Пример практикоориентированных задач

1. Охарактеризуйте каналы коммуникации, существующие в организации, сформулируйте их основное предназначение (функцию), приведите примеры типичных помех, затрудняющих функционирование данных каналов коммуникации, и предложите способы повышения их эффективности.

Общая характеристика существующих в организации каналов коммуникации	Организационная функция	Основные помехи	Способы повышения эффективности
Вертикальные нисходящие -			
Вертикальные восходящие -			
Горизонтальные -			
Неформальные каналы -			
Каналы внеорганизационной коммуникации -			
Примечания			

2. Охарактеризуйте, опираясь на матрицу типов включения человека в организацию, поведенческие установки героев фильма Э. Рязанова «Служебный роман». Затем ответьте на нижеперечисленные вопросы:

- Какие установки восприятия формируются в зависимости от типов включения человека в организацию (проанализируйте на примере поведения сотрудников организации, показанной в фильме «Служебный роман»).
- Как проявляются установки восприятия сотрудников организации, показанной в фильме «Служебный роман»?

4. В отрывке из произведения «Человеческое, слишком человеческое» Фридриха Ницше – немецкого философа, литератора, социального мыслителя, отражены различные подходы к формированию великими государственными людьми «своей команды». Ознакомившись с данным отрывком, ответьте на нижеперечисленные вопросы:

- Каковы эти подходы и почему команды, подобранные по различному критерию, демонстрируют различную эффективность?
- На какие из известных Вам типов команд (номинальная команда, клика, комбинат, кружок, команда лидеров) они похожи?

«Руководящие умы и их орудия. Мы видим, что великие государственные люди и вообще все, кто нуждается во многих людях для осуществления своих планов, поступают одним из двух

способов: либо они весьма тонко и тщательно подбирают людей, подходящих к их планам, и тогда предоставляют им сравнительно большую свободу, потому что знают, что природа этих избранных влечёт их именно туда, куда хотели бы двинуть сами руководители, либо же они плохо выбирают или даже берут всё, что попадается им под руку, но лепят из этой глины нечто пригодное для своих целей. Это есть более насильственный род вождей, который нуждается и в более покорных орудиях; их знание людей обыкновенно гораздо меньше, их презрение к людям гораздо больше, чем у первого рода вождей, но машина, которую они строят обыкновенно работает лучше, чем машина из мастерских первых».

Типовые задания и средства текущего контроля

Презентация - это специально разработанный документ, комплект документов, целью которых является донесение до аудитории информации об объекте презентации в наиболее удобной форме. Каждая презентация должна иметь сюжет, организованную структуру и продуманный сценарий. Главной отличительной чертой всех презентаций является интерактивность. Это означает, что между пользователем и презентующим должно происходить прямое или косвенное взаимодействие.

Требования к подготовке презентаций.

Презентация выполняется студентом на заданную тему, состоит из 12-15 самостоятельных слайдов

Оформление слайдов	Параметры
Стиль	Соблюдать единого стиля оформления.
Фон	Фон должен соответствовать теме презентации
Использование цвета	<ul style="list-style-type: none"> o Слайд не должен содержать более трех цветов o Фон и текст должны быть оформлены контрастными цветами
Анимационные эффекты	<ul style="list-style-type: none"> o При оформлении слайда использовать возможности анимации o Анимационные эффекты не должны отвлекать внимание от содержания слайдов
Содержание информации	<ul style="list-style-type: none"> o Слайд должен содержать необходимый минимум информации o Информация должна быть изложена профессиональным языком o Содержание текста должно точно отражать этапы выполненной работы o Текст должен быть расположен на слайде так, чтобы его удобно было читать o В содержании текста должны быть ответы на проблемные вопросы o Текст должен соответствовать теме презентации

Расположение информации на странице	<ul style="list-style-type: none"> o Предпочтительно горизонтальное расположение информации o Наиболее важная информация должна располагаться в центре o Надпись должна располагаться под картинкой
Шрифты	<ul style="list-style-type: none"> o Для заголовка – не менее 24 o Для информации не менее – 18 o Лучше использовать один тип шрифта o Важную информацию лучше выделять жирным шрифтом, курсивом. Подчеркиванием o На слайде не должно быть много текста, оформленного прописными буквами
Выделения информации	На слайде не должно быть много выделенного текста (заголовки, важная информация)
Объем информации	<ul style="list-style-type: none"> o Слайд не должен содержать большого количества информации o Лучше ключевые пункты располагать по одному на слайде

Если студенческая работа отвечает всем требованиям критериев, то ей дается оценка «**4 балла**». Если при оценивании половина критерием отсутствует, то работа оценивается «**2 балла**». При незначительных нарушении или отсутствии каких-либо параметров в работе, она оценивается «**3 балла**». «**0 баллов**» выставляется в том случае, если большая половина параметров не соблюдена.

Темы для презентаций:

1. Организационная психология: понятие, предмет, структура.
2. История развития организационной психологии.
3. Методы исследования организационной психологии.
4. Планирование организационно-психологических исследований.
5. Место, функции и роль психолога в организации.
6. Классические теории организаций: научное управление», административная школа, «бюрократическая» концепция ор-ганизации, поведенческая школа: теория «человеческих отношений» и др. концепции.
7. Современные теории организаций: организация как система центров принятия решений, организация как «открытая система», концепция социотехнической организации, ситуационный подход к анализу организаций.
8. Основные признаки, виды и структура организаций.
9. Организационная культура и ее место в системе управления человеческими ресурсами организации.
10. Важнейшие элементы организационной культуры.
11. Механизмы взаимодействия организационной культуры.
12. Цели и ценности организационной культуры.
13. Роль коммуникативных технологии в организационной культуре.
14. Формальные и неформальные группы в организациях.
15. Групповая динамика производственных коллективов.
16. Уровни развития малой группы и коллектива.
17. Сущность формирования социально-психологического климата.
18. Факторы формирования социально-психологического климата.
19. Показатели социально-психологического климата.

20. Социально-психологическое содержание понятия конфликт.
21. Классификации конфликтов.
22. Основные стадии конфликтов.
23. Способы управления и разрешения конфликтов в организациях.
24. Теории мотивации трудовой деятельности.
25. Мотивация трудовой деятельности как элемент управления персоналом.
26. Методы диагностики трудовой мотивации.
27. Методы стимулирования трудовой мотивации
28. Социально-психологическое содержание понятия карьера.
29. Основные стадии и этапы индивидуальной карьеры.
30. Методы оценки карьерных ориентаций.
31. Основные функции и этапы оценки персонала организации.
32. Психологические особенности личности руководителя.
33. Диагностика организаторских и коммуникативных качеств личности.
34. Ассесмент как активный метод подбора персонала

Устный Опрос (индивидуальный, групповой),– выяснение уровня знаний по проработанной теме, умение анализировать и обобщать материал.

Критерии оценки устного опроса:	
<ul style="list-style-type: none"> - продемонстрирована способность анализировать и обобщать информацию; - продемонстрирована способность синтезировать новую информацию; - сделаны обоснованные выводы на основе интерпретации информации, - установлены причинно-следственные связи, выявлены закономерности. 	
1 балл	Задание выполнено полностью
1 балл	Задание выполнено с незначительными погрешностями
0 баллов	Обнаруживает знание и понимание меньшей части вопроса
0 баллов	Не обнаруживает знание и понимание большей части вопроса, не знает ответа

Контрольные вопросы самоподготовки Устного опроса

Тема 1

Вопросы для обсуждения:

1. Предпосылки возникновения организационной психологии.
2. Развитие организационной психологии за рубежом и в нашей стране.
3. Связь организационной психологии с отраслями психологической науки.
4. Перспективы развития организационной психологии.

Работа в группах над решением задач

Студенты представляют свои домашние заготовки и обсуждают их. По сообщениям друг друга они должны предложить ряд вопросов. По каждой дискуссии группа делает резюме.

Ознакомьтесь с предложенным ниже текстом и определите, какие применялись технические приёмы использования власти.

«Император Наполеон 1 неохотно применял наказание. По его мысли, «солдат, обесчещенный ударами, уже не заботится о славе и чести...» Характерен для Бонапарта следующий поступок.

Однажды ночью император наткнулся на уснувшего часового. По законам военного времени это каралось расстрелом перед строем. Но Наполеон задумался, армия измучена, люди еле держатся на ногах от усталости, настроение плохое, а завтра серьёзное сражение. Наказание не поднимет дух солдат – скорее наоборот. Он посмотрел на часы. До смены караула остались считанные минуты. Поднял ружьё и встал на место часового. Подъехавший разводящий потерял дар речи, увидев императора, стоявшего на посту. «Видишь, не выдержал солдатик, - показал Наполеон на спящего. – А мне всё равно не спится, думаю о завтрашнем бое. Нам нужна это победа».

На следующий день вся армия говорила о человеческом поступке командующего, о его доброте к солдатам и понимании трудностей их службы. Настроение поднялось. С криком «Виват Император!» они кинулись в бой и сломили сопротивление превосходящих сил неприятеля».[1]

4. Какие приёмы использования власти, на Ваш взгляд, обладают наибольшим мотивационным эффектом? Прокомментируйте свою точку зрения.

5. Представьте себе, что транснациональная корпорация (тнк) X ищет и отбирает менеджеров с ключевой компетенцией «стратегический лидер». Предложите экспресс - методику отбора кандидатов на вакантные должности

Тема 2. Структура организации и роль субъекта в её успешном функционировании.

Вопросы для обсуждения: 1. Организационные элементы и их психологическая характеристика. 2. Стратегии организаций. 3. Организационная структура: механизмы и 2 15 Психологическая характеристика организационной среды. элементы. 4. Специфика организационной среды в психологии. 5. Жизненный цикл организации и её психологические составляющие. 6. Классификация и функции организационной среды, и их взаимодействие. Анализ конкретных ситуаций (кейс-стади).

Тема 3. Теоретические подходы к организационному поведению. Современные проблемы управления организационным поведением. Модели организационного поведения.

Вопросы для обсуждения: 1. Организационное поведение. 2. Взаимодействие человека и организации. 3. Руководитель и группа. 4. Критерии организационного поведения. 5. Проблемы управления организационным поведением. 6. Индивидуальные модели поведения работников в организации. 7. Модели организационного поведения. 1

Тема 4. Организационная культура как условие эффективной деятельности организации.

Вопросы для обсуждения: 1. Феномен организационной культуры. 2. Теоретические подходы к изучению организационной культуры. 3. Классификации видов организационной культуры. 4. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры. Деловая игра. 2

Раздел II. Основные направления развития организационной психологии

Тема 5. Психологические особенности коммуникационных процессов в организациях

Вопросы для обсуждения: 1. Характеристика организационной коммуникации. 2. Теории

коммуникации. 3. Организационная коммуникация как система. 4. Коммуникативная компетентность. Темы мини-проектов: 1. Разработка программ улучшения коммуникационных навыков руководителя. 2. Разработка программ улучшения коммуникационных навыков персонала. 2
Тема 6. Психологические особенности функционирования персонала в организации

Вопросы для обсуждения: 1. Психологические исследования управления персоналом. Исторический аспект. 2. Менеджер по персоналу как ведущий специалист в организации деятельности персонала. 3. Взаимодействие персонала с группой, с руководителями. Разработка социально-психологической программы. 2

Тема 7. Психология организационного общения.

Вопросы для обсуждения:

1. Создание системы «организация-потребитель». 2. Проектирование пространств в организации. 3. Особенности взаимодействия с различными типами клиентов. Разыгрывание ролей. Анализ конкретных ситуаций (кейс-стади). Решение практических задач (проблемное обучение).

Тема 8. Мотивация деятельности в организации Вопросы для обсуждения: 1. Изучение мотивации деятельности в организации. 2. Теории мотивации. 3. Виды стимулирования персонала в организации. Дебаты. Направления трудовой карьеры в организации. 2. Классификация Д. Сьюпера. Типология карьер. Планирование карьеры. 3. Значение обучения и развития. Разработка сценариев. 2
9.1.3. Темы и содержание групповых и индивидуальных консультаций Содержание групповых и индивидуальных консультаций Кол-во часов Групповая консультация по подготовке к деловой игре «Организационная культура как условие эффективной деятельности организации»

Реферат - представляет собой краткое изложение содержания научных трудов, литературы по определенной научной теме. Объем реферата может достигать 10-15 стр. Подготовка реферата подразумевает самостоятельное изучение студентом нескольких литературных источников (монографий, научных статей и т.д.) по определённой теме, не рассматриваемой подробно на лекции, систематизацию материала и краткое его изложение. Цель написания реферата - привитие студенту навыков краткого и лаконичного представления собранных материалов и фактов в соответствии с требованиями, предъявляемыми к научным отчетам, обзорам и статьям. Для подготовки реферата студенту предоставляется список тем, список обязательной и дополнительной литературы, требования к оформлению.

Требования к написанию реферата:

титульный лист должен включать название дисциплины, тему реферата, Ф.И.О. студента, отделение, курс, факультет, на котором обучается студент.

■ план-оглавление;

■ введение (включает постановку вопроса, объяснение выбора темы, ее значимости и актуальности, формулировки цели и задач реферата, краткую характеристику используемой литературы);

■ основная часть (каждый из ее разделов раскрывает отдельную проблему или одну из ее сторон и логически является продолжением друг друга. Данный компонент реферата предполагает подразделение на параграфы, количество и название параграфов определяется самим студентом исходя из рассмотренного и проанализированного материала);

■ заключение (подводятся итоги или делаются обобщенные выводы по теме реферата, могут быть изложены рекомендации);

Как правило, при написании реферата используется не менее 5-10 различных источников, допускается включение таблиц, графиков, схем.

Критерии оценки:

соответствие теме;

глубина изучения и обобщения материала;

адекватность выбора и полнота использования литературных источников; правильность оформления реферата.

Критерии и шкала оценки рефератов по баллам:

4 балла	3 балла	2 балла	0 баллов
<ul style="list-style-type: none">- Присутствуют все компоненты работы.- Представлен анализ нескольких источников рекомендованной литературы.	<ul style="list-style-type: none">- Работа в целом выполнена.- Отмечаются некоторые неточности в изложении	<ul style="list-style-type: none">- Грамотный пересказ 1-3 источников, отсутствуют элементы анализа.	Работа списана или заимствована из интернета
<ul style="list-style-type: none">- Грамотные ответы на вопросы по проблеме.	<ul style="list-style-type: none">отдельных частей работы.- Владение основными позициями работы.	<ul style="list-style-type: none">- Поверхностное представление о проблеме.	работа не выполнена

Примерная тематика рефератов

1. Проблемы взаимодействия личности и организации.
2. Проблема эффективного взаимоотношения начальника и подчиненного.
3. Решение проблемы эффективности управления в практике работы организации (на примере...).
4. Социально-психологические проблемы управления организацией.
5. Лидерство как условие успешного руководства.
6. Проблема разрешения конфликта в ситуации переговоров.
7. Социально-психологические проблемы формирования команды в организации.
8. Взаимосвязь организационной культуры и эффективности организации.
9. Проблемы самопрезентации современного руководителя (политика, управленца и пр.).
10. Влияние гендера на профессиональное самоопределение.

Тезаурус (от греч. *θησαυρός* «сокровище»), в общем смысле — специальная терминология, более строго и предметно — словарь, собрание сведений, корпус или свод, полномерно охватывающие понятия, определения и термины специальной области знаний или сферы деятельности, что должно способствовать правильной лексической, корпоративной коммуникации (пониманию в общении и взаимодействии лиц, связанных одной дисциплиной или профессией); в современной лингвистике — особая разновидность словарей, в которых указаны семантические отношения (синонимы, антонимы, паронимы, гипонимы, гиперонимы и т. п.) между лексическими единицами. Тезаурусы являются одним из действенных инструментов для описания отдельных предметных областей. Это словарь в котором полномерно описаны все атрибуты определенного языка.

Критерии оценивания:

Требования к студенту	Объём
Знание и понимание материала	- точно объясняет рассматриваемые понятия; - самостоятельно выполняет задание; приведены 10-12 понятий
-	Имеются отдельные неточности определений приведены 7-8 понятий
-	Имеются более 4 неточностей определений приведены менее 6 понятий
-	Имеются более 4 неточностей определений приведены менее 5 понятий

Критерии оценки (в баллах):

- 1 балл выставляется студенту, если понятия соответствуют дисциплине или теме;
- 1 балл выставляется студенту, если понятия расположены в алфавитном порядке;
- 1 балл выставляется студенту, если указан источник
- 1 балл выставляется студенту, если соблюден срок выполнения.

Ориентировочные понятия тезауруса

Адаптация персонала — приспособление организма, индивидуума, коллектива к изменяющимся условиям среды или к своим внутренним изменениям, что приводит к повышению эффективности их существования и функционирования.

Адаптация социально-психологическая — это взаимодействие личности и социальной среды, которое приводит к оптимальному соотношению целей и ценностей личности и группы. Она предполагает активную позицию личности, осознание своего социального статуса и связанного с ним ролевого поведения как формы реализации индивидуальных возможностей личности в процессе решения ею общегрупповых задач.

Авторитарность – способ решения проблем, основанный на единоличном принятии решения. Атрибуция описывает, как люди объясняют свое поведение и поведение других людей.

Аффект (от лат. affectus – душевное волнение, страсть) – относительно кратковременное, сильно и бурно протекающее эмоциональное переживание.

Бизнес-процесс – совокупность взаимосвязанных деловых операций.

Бифуркация (от лат. bifurcus – раздвоенный) – ветвления путей эволюции системы решений.

Бихевиоризм - (англ. behavior – поведение) в широком понимании - направление в психологии, которое изучает поведение человека и способы влияния на поведение человека; в узком понимании (или классический бихевиоризм) – бихевиоризм Дж.Уотсона и его школы, исследующий только внешне наблюдаемое поведение и не делающий различия между поведением человека и других животных.

Верования – это устойчивые представления о явлении, процессе или человеке, которые люди используют при их восприятии.

Восприятие – это процесс получения из окружения информации и ее обработки.

Гибкость – способность системы, подвергнутой определенному воздействию, нормативно или адаптивно изменять свое состояние и (или) поведение в пределах, обусловленных критическими значениями параметров системы.

Гомеостаз (от греч. homoios – подобный + stasis – состояние) – свойство системы обеспечивать постоянство обмена вещества и энергии, способность удерживать характеристики системы в пределах, допустимых для ее существования.

Гомогенный (от греч. homohenes – однородный) – однородный по своему составу.

Грейдинг (от англ. grade - располагать по степеням, ранжировать) заключается в создании иерархии должностей с привязанными к ним окладами. В каждой компании есть различные должности, на каждой из них трудятся несколько человек, которые выполняют одни и те же или похожие обязанности. Чем больше в организации подразделений и сотрудников, тем сложнее принять решение, кому сколько платить. Необходимо учитывать особенности бизнеса, экономику предприятия, а также личностные качества каждого человека, его мотивацию, стратегию компании по отношению к конкретному сотруднику. Система грейдов приводит в порядок принятие подобных решений и устанавливает четкие правила на этот счет.

Дедукция (от лат. deductio – выведение) – способ рассуждения от общего к частному, от общих положений к частным выводам. Декларация – документ, в котором стороны торжественно заявляют, что они будут придерживаться одинаковой линии поведения в каком-то обсуждаемом вопросе.

Департаментизация (от франц. departament – административно-структурная единица) – выделение структурных подразделений организации по каким-либо признакам. Деловая коммуникация — процесс взаимодействия деловых партнеров, направленный на организацию и оптимизацию того или иного вида деятельности.

□

Допуск к аттестации состоит из выполнения всех заданий самостоятельной работы, участия в лекционных, практических и лабораторных занятиях, выполнение заданий СРС.

ЗАЧЕТ - форма оценки качества усвоения обучающимися теоретических знаний, умений и навыков по содержанию учебного предмета или изучаемой дисциплины, их прочность и глубину усвоения, развитие творческого мышления, умения синтезировать, классифицировать и обобщать полученные знания и применять к решению задач практического и прикладного характера. Экзаменационный билет состоит из 2 вопросов теоретического и прикладного характера.

Допуском к ЗАЧЕТУ является выполнение всех заданий курса.

Зачет проводится по одному из двух вариантов. Первый вариант это прохождение тестирования в системе moodle.bashedu.ru – URL <http://moodle.bashedu.ru/couse/view.php?id=944>

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

1. Организация как объект изучения в психологии.
2. Психологическое содержание власти в организации.
3. Предмет организационной психологии.
4. Проблема субъекта организационной власти.
5. Психологические основы формирования организации: сущность и черты.
6. Психологические принципы функционирования организации.
7. Жизненный цикл организации: психологическая проекция развития.
8. Организация как система: внутренняя и внешняя среда организации.
9. Цели организации, их соотношение с жизненным циклом организации.
10. Классификация целей организации и их психологическое содержание.
11. Системное взаимодействие целей в организации - «целевые сети» как основа организационной коммуникации.
12. Психологическое содержание теории научного управления организацией Ф. Тейлора.
13. Организационные принципы А. Файоля в управлении организацией и их психологическое обоснование.
14. Психологические составляющие в подходе Д. Макгрегора к принципам научного управления организацией.
15. Психологические компоненты теории бюрократической организации М. Вебера.
16. Психологическое содержание организационной теории Л. Гьюлика и Л. Урвика.
17. Организационная концепция Э. Мэйо и ее психологические составляющие.
18. Общие понятия организационного поведения. Психологическая основа организационного поведения.
19. Психологические и социальные факторы, влияющие на организационное поведение.
20. Основные концепции организационного поведения.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

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

а) основная литература:

1. Волынская, Е.В. Социокультурная и личностная адаптация человека на различных стадиях жизненного цикла. Учебное пособие [Электронный ресурс] / Волынская Е. В. — М. : Флинта, 2012 .— 165 с.— Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему "Университетская библиотека online" и ЭБС "Лань" .— ISBN 978-5-9765-1245-0.— .— .
2. Морин, Ю.П. Психодиагностика и коррекция межличностных отношений в группе [электронный ресурс] / Ю.П. Морин .— Москва : Лаборатория книги, 2012 .— 98 с. — ISBN 978-5-504-00085-5 .— .
3. Щербakov С.В. Организационная психология [Электронный ресурс]: курс лекций /; Башкирский государственный университет. — Уфа: РИЦ БашГУ, 2013. — Электрон. версия печ. публикации. — Доступ возможен через Электронную библиотеку БашГУ. —
Дополнительная литература:
Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. — СПб.: Питер, 2003.
Геберт Д., Розентиль Л. фон Организационная психология. Человек и организация: Пер. с нем. — Харьков: Гуманитарный центр, 2006.
Занковский А.И. Организационная психология. — М.: Флинта: МПСИ, 2002.

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программно-обеспечения, необходимых для освоения дисциплины переставить

1. «Электронная библиотека БашГУ» <https://elib.bashedu.ru>
2. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://www.bashlib.ru/echitzal/>
3. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

№	Учебные и научные ресурсы	Характеристика	Доступ	Регистрация	Ссылка на ресурс
Учебные ресурсы					
1.	Электронно-библиотечная система «Электронный читальный зал»	Полнотекстовая БД учебных и научных электронных изданий, в т.ч. содержит внутривузовские издания	Авторизованный доступ по паролю из любой точки сети Интернет	Регистрация в Отделе Электронной информации и Библиотек и (корпус физмата, читальный зал №2)	https://bashedu.bibliotech.ru/Account/LogOn
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	Полнотекстовая БД учебных и научных электронных изданий	Авторизованный доступ по паролю из любой точки сети Интернет	Регистрация с любого ПК из сети БашГУ,	http://www.biblioclub.ru/
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	Полнотекстовая БД учебных и научных электронных изданий	Авторизованный доступ по паролю из любой точки сети Интернет	Регистрация с любого ПК из сети БашГУ	http://e.lanbook.com/
Российские научные ресурсы					
4.	Научная электронная библиотека (eLibrary)	Полнотекстовая и аннотированная БД электронных научных изданий и публикаций в периодических изданиях	Авторизованный доступ по паролю в сети вуза. Пользование ресурсами открытого доступа с любого компьютера в сети Интернет	Регистрация с любого ПК из сети БашГУ.	http://elibrary.ru/
5.	База данных «Вестник Московского университета» (на платформе East View)	Полнотекстовая БД научных статей, опубликованных в журнале «Вестник МГУ» (25 серий)	Авторизованный доступ по паролю в сети вуза	Без регистрации и	http://online.ebiblioteka.ru/
Зарубежные научные ресурсы					
6.	SAGE Journals online	Более 600 наименований	Доступ в сети вуза	Без регистрации	http://www.uk.sagepub.com/

		полнотекстовых научных журналов издательства SAGE. Одна из тематик: медицина, психология. Язык английский		и	
7.	Taylor and Francis	Полнотекстовые научные журналы, книги и реферативные журналы. В ресурс включены издания по психологии и т. д. Язык английский	Доступ в сети вуза	Без регистрации	http://www.tandfonline.com/
8.	Science/AAAS	Мультидисциплинарный журнал естественнонаучного профиля. Создатель - Американская ассоциация по развитию науки. Включает полнотекстовые статьи, обзоры новейших разработок в естественных и прикладных науках. Язык английский.	Доступ в сети вуза	Без регистрации	http://www.sciencemag.org/
9.	Wiley	Полнотекстовые научные журналы и электронные книги по следующим темам: психология и др. Язык английский.	Доступ в сети вуза	Без регистрации	http://onlinelibrary.wiley.c

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

<i>Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий</i>	<i>Вид занятий</i>	<i>Наименование оборудования, программного обеспечения</i>
1	2	3
<p>Ауд. 607: Мультимедиа-проектор Panasonic PT-LB78VE (инв.№ 10134000000095) Ноутбук Lenovo G570 15.6 (инв.№ 10134000000175) Экран настенный ClassicNorma 244*183 (инв.№410134000000146)</p>	Лекционные и практические занятия	<p>MicrosoftWindows 7 MicrosoftOffice 2007</p>
<p>Ауд. 606: Мультимедиа-проектор Panasonic PT-LB78VE (инв.№ 10134000000094) Ноутбук Lenovo G570 15.6 (инв. №410134000000174) Экран настенный ClassicNorma 244*183 (инв.№410134000000147) Моноблок AcerAspire Z3-615 (инв. №210134000002945) (аналитический центр БашГУ)</p>		<p>Microsoft Windows 7 Microsoft Office 2007 ПраванапрограммыдляЭВМ Statistica Advanced 13 for Windows En (дог. №1358 от 25 декабря 2015)</p>
<p>Ауд. 604: Электроэнцефалограф 4-х канальный ЭЭГП4-02 (инв. №000001101040747, кафедра физиологии человека и животных, факультет биологии) Ауд. 607: Мультимедиа-проектор Panasonic PT-LB78VE (инв.№ 10134000000095) Ноутбук Lenovo G570 15.6 (инв.№ 10134000000175) Экран настенный ClassicNorma 244*183 (инв.№410134000000146) Моноблок Acer Aspire Z3-615 (инв. №210134000002945) (аналитический центр БашГУ)</p>		<p>Microsoft Windows 7 Microsoft Office 2007 ПраванапрограммыдляЭВМ Statistica Advanced 13 for Windows En (дог. №1358 от 25 декабря 2015)</p>

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «Организационная психология»

3 курс 6 семестр
Очная форма обучения

форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	72/2
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	30,2
лекций	16
практических/ семинарских	
лабораторных	14
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	41,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	2

Формы контроля: зачет 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 (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе	Форма текущего контроля успеваемости и (коллоквиу мы, контрольны е работы, компьютерн ые тесты и т.п.)
		ЛК	Пз	ЛБ	СР			
1	2	3	5		6			
1.	История и перспективы развития организационной психологии в современном психологическом знании. Истоки развития организационной психологии. Основные этапы развития организационной психологии в зарубежной и отечественной психологии. Эволюция организационной теории: научный менеджмент Р. Тейлора; административные принципы Г. Файоля; Хоуторнские исследования; ситуационные теории. Современное состояние и перспективы исследований организационной психологии	2	2		3	1,2,4 1, 2,3	Прочитав разделы монографий зарубежных авторов (см. доп. лит.): сделать краткий конспект содержания эксперимента и дать его характеристику	Устный Опрос тезаурус
2.	Структура организации и роль субъекта в её успешном функционировании. Психологическая характеристика организационной среды. Цели организации как стратегическая задача. Официальные и оперативные цели. Проектирование деятельности организации. Стратегия и строение организации. Организационная структура как адаптивный механизм, позволяющий организации функционировать. Механизмы координации: взаимное приспособление; прямой контроль; стандартизация трудовых процессов; стандартизация результатов труда, стандартизация навыков и умений. Основные элементы организации: операционное ядро, стратегическая верхушка, среднее звено, технoструктура,	2	2		3	0 - 1,3 2,3	Изучить главу 3 учебника В.Н. и законспектировать содержание основных экспериментальных артефактов.	Устный опрос Контрольн ая работа

	вспомогательный персонал. Понятие организационной среды. Жизненный цикл организации. Особенности переходной внешней среды организаций, этап замысла организации. Ситуационная нормативность. Инициатор организационной деятельности. Определение внеорганизационной среды							
3	<p>Теоретические подходы к организационному поведению. Современные проблемы управления организационным поведением. Модели организационного поведения.</p> <p>Организационное поведение как система взаимодействия в организациях. Возникновение и развитие организационного поведения как специализированной области знания и практики. Предмет и цели организационного поведения. Внутригрупповые психические процессы. Нормативная регуляция поведения в организации. Способы установления взаимодействия человека и организации. Поведение человека в организации. Лидерство руководителя и поведение группы. Параметры взаимодействия руководителя с коллективом. Поведение руководителя в процессе принятия решений. Критерии организационного поведения: удовлетворённость работой, вовлечённость в работу, преданность организации; организационная справедливость. Гражданское поведение в организации. Психологический контракт. Индивидуальные реакции на сокращение (уволенный и оставшийся персонал). Антисоциальное поведение на работе. Насилие на работе. Психология экономического поведения. Концепция обмена. Проблемы управления организационным поведением. Их состояние, специфика и способы разрешения. Слабые традиции организационных форм поведения</p>	2	2		3	О -3,4 1,2,3	Конспектирование	Устный Опрос Практикоориентированное задание
4	<p>Организационная культура как условие эффективной деятельности организации.</p> <p>Понятийный аппарат и природа феномена организационной культуры. Исследование организационного климата.</p> <p>Организационная культура: концептуальные модели и</p>	2	2		3	О-1, 2, 3,	Презентация	Тезаурус Демонстрация презентации

	<p>методы диагностики. Теоретические подходы к изучению организационной культуры. Задачи и интерпретации организационной культуры. Классификация видов организационной культуры: адаптивная культура, культура стратегической задачи, клановая культура, бюрократическая культура. Организационные субкультуры. Этические ценности как условие развития организационной культуры. Роль структуры и систем организации в формировании культуры и этических ценностей. Мировоззрение и культура как составляющие организационной среды. Культурные ценности и их значение в функционировании организации. Взаимосвязь ценностей и качества деятельности. Психологические факторы формирования организационной культуры. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры</p>							
5	<p>Психологические особенности коммуникационных процессов в организациях Общение в организации. Коммуникативная функция общения. Структура коммуникативного акта. Средства коммуникации. Вербальное общение. Невербальные средства общения: а) оптикокинетические; б) паралингвистические; в) экстралингвистические; г) проксемические; д) визуальное общение. Явный и скрытый смысл. Регулятивная функция общения. Перцептивная функция общения. Идентификация, эмпатия, рефлексия, интерпретация и атрибуция, роль установки. Особенности межличностного восприятия. Эффект ореола («галаэффект»). Новизна. «Эффект проекции». Стереотипизации. Точность межличностной перцепции. Межличностная аттракция. Обратная связь. Общение и понимание. Барьеры эффективного общения. Оценка источника сообщения. Общение и статус. Система организационного общения. Нисходящий информационный поток. Восходящий информационный поток. Горизонтальные информационные потоки. Типы</p>	2	2		4	О – 2,3,4 1,2,	<p>Написать эссе на тему: «Мой первый организационный эксперимент»</p>	<p>Устный опрос Дидактический тест</p>

	коммуникационных сетей. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Пути повышения эффективности общения в организации.							
6	<p>Психологические особенности функционирования персонала в организации</p> <p>Исторический аспект психологических исследований управления персоналом в нашей стране и за рубежом.</p> <p>Управление человеческим ресурсом как стратегическая функция организации. Система управления персоналом как психологическое условие функционирования организации.</p> <p>Должностные позиции служебных функций и управления персоналом. Менеджер по персоналу (корпоративный психолог) как ведущий специалист в организации деятельности персонала. Профессионально важные качества и характеристики корпоративного психолога. Функции психолога в организационной деятельности персонала.</p> <p>Формирование адекватной самооценки работников и уверенности в себе. Профессиональная адаптация работников. Психологические состояния и работоспособность</p>	2	2		4	<p>О – 2,3,4</p> <p>2,3</p>	Конспектирование	Устный Опрос Дидактический тест
7	<p>. Мотивация деятельности в организации</p> <p>Понятие мотивации. Мотивы и потребности людей в организациях: потребности в безопасности, потребности в аффилиации, потребности в уважении, потребности в независимости и самостоятельности, потребности достижения, потребности во власти. Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект. Содержательные теории мотивации. Теория мотивации А. Маслоу. Теория мотивации К. Альдерфера. Теория Х — УД. МакГрегора. Двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга. Процессуальные теории мотивации: теория подкрепления</p>	2	1	2	4	<p>О-1,4,5</p> <p>2, 3,</p>	<p>Ответить на контрольные вопросы темы</p>	Практикоориентированное задание

	<p>мотивов, теория ожидания, целевая теория мотивации, модификация поведения (behavior modification). Программы и методы стимулирования деятельности работников.</p> <p>Программы материального стимулирования: надбавки (за усердие, квалификацию, стаж работы и т. д.), индивидуальный бонус (премия) за выполненную работу, индивидуальная сдельная оплата труда, групповой бонус за работу, выполненную группой в целом. Система Скэнлона. Система Раккера. Управление по целям (management by objectives)</p>								
8	<p>Психология профессиональной карьеры в организации/ Трудовая карьера внутри организации: горизонтальное, вертикальное, центростремительное направления. Уровни карьеры среди руководителей: технический, управленческий, институциональный уровни. Связь основных этапов профессионального пути человека с общим становлением личности. Основание классификации Д. Сьюпера – показатель стабильности карьеры (как устойчивости и постоянства профессиональной деятельности). Стабильная, обычная, нестабильная карьера, карьера с множественными пробами. Типология карьер. Планирование карьеры. Оптимальный процесс планирования. Соответствие личных целей организационным. Изменение целей карьеры с возрастом человека, по мере роста его квалификации, профессиональных планов, приобретения опыта. Внешние и внутренние факторы, влияющие на формирование карьеры. Параметры процесса продвижения в профессиональной карьере: движение внутри организации или движение внутри профессии. Факторы, тормозящие карьерное продвижение (В.Л. Романов): Основные причины неудач в карьере руководителей. Обучение персонала в организациях. Стратегическое значение обучения и развития</p>	2	1		3	0-1,2,5 3	<p>Практикоориентированное задание Презентация</p>	<p>Устный опрос демонстрацией презентации</p>	
Всего часов:		16	14						

Рейтинг – план дисциплины

Организационная психология
(название дисциплины согласно рабочему учебному плану)

направление 37.05.02 Психология
курс _____ 3 _____, семестр _____ 6 _____

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Модуль 1				
Текущий контроль				16
1. Реферат	4	1	1	4
2. Практикоориентированное задание	4	1	1	4
3. Устный опрос	1	4		4
3. Тезаурус	4	1	1	4
Рубежный контроль				
Контрольная работа				10
Модуль 2				
Текущий контроль				16
1. Презентация	4	1	1	4
2. Практикоориентированное задание	4	2		8
3. Устный опрос	1	4		4
Рубежный контроль				
Дидактический Тест				10
Модуль 3				
Текущий контроль				18
1. Устный опрос	1	2		2
2. Практикоориентированное задание	4	4	1	16
Рубежный контроль				
Дидактический Тест				10
Поощрительные баллы				
2. Публикация статей				+10
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение лекционных занятий			0	-6
2. Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)			0	-10
Итоговый контроль				
зачет				

