
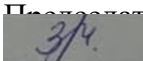


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет психологии

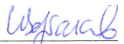
Кафедра общей психологии

Утверждено на заседании кафедры
протокол № 2 от «31» августа 2021 г.
И. о. зав. кафедрой
Гиниятова З.М. 

Согласовано
Проректор УМК факультета

Гиниятова З. М.

Рабочая программа дисциплины
«Организационная психология»
базовая часть
программа бакалавриата
направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) подготовки
«Психологическое сопровождение информационно-коммуникационного пространства»
Квалификация бакалавр

Разработчик (составитель):
доцент кафедры общей психологии

 / Щербаков С. В.

Для приема: 2021 уч. год

Уфа – 2021

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 № 2 от «31» августа 2021 г.

И. о. заведующий кафедрой  / Гиниятова З. М.

СОДЕРЖАНИЕ

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	19
4.3. <i>Рейтинг-план дисциплины (при необходимости)</i>	33
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	34
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	34
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	36

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

В результате освоения дисциплины «Организационная психология» студент должен:

- знать предмет, структуру, основные направления и концепции организационной психологии;
- уметь грамотно применять методы повышения эффективности организационной деятельности в различных областях, способы гармонизации межличностных отношений в производственном коллективе;
- владеть приемами психологической диагностики и оценки персонала организации.
- использовать методы повышения эффективности деятельности персонала в организациях;
- получить представление о межпредметных связях организационной психологии с пограничными науками: психологией управления, социальной психологией, конфликтологией, психологией общения, индустриальной психологией и т. д.

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)
Знания	Знать: - основные принципы самовоспитания и самообразования, саморазвития и самореализации, использования творческого потенциала собственной деятельности	УК-6 – способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
	- профессиональные функции психолога в организациях разного типа; нормы организационной политики и характеристик управления психологической практикой в организациях разного типа	ОПК-8 – способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры
	- специфику современной информационно-коммуникативной среды в различных сферах жизнедеятельности общества; виды и типы психологической компетентности, требования к ней с учетом критериев безопасности информационной среды	ПК-2 – готов и способен проектировать и создавать информационно-коммуникативную среду в целях формирования психологической компетентности
	- виды, структуру и принципы работы современных информационных технологий; их возможности применения в решении задач профессиональной деятельности	ОПК-9 – способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности

Умения	<p>Уметь:</p> <p>- учитывать принципы образования для саморазвития и самоорганизации в течение всей жизни; реализовать намеченные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы; критически оценивать эффективно распределять собственное время и другие ресурсы при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата.</p>	<p>УК-6 – способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>
	<p>- выделять психологические составляющие собственных профессиональных функций, определять уровень организационной культуры, доверия и типы взаимодействия внутри организаций различного типа; составлять протоколы организационной политики</p>	<p>ОПК-8 – способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</p>
	<p>- диагностировать уровень психологической компетентности личности в информационно-коммуникативной среде различного типа; разрабатывать проекты ее повышения;</p>	<p>ПК-2 – готов и способен проектировать и создавать информационно-коммуникативную среду в целях формирования психологической компетентности</p>
	<p>- анализировать специфику применения современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности</p>	<p>ОПК-9 – способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности</p>
<p>Владения (навыки / опыт деятельности)</p>	<p>- навыками рационального распределения временных ресурсов, построения индивидуальной траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни; навыками самоконтроля и рефлексии, позволяющими самостоятельно корректировать саморазвитие и самообразование по выбранной траектории.</p>	<p>УК-6 – способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>

	<p>- навыками управления собственной профессиональной деятельности в организациях различного типа, выстраивания отношений на основе личной организационной культуры, руководства внутригрупповыми коммуникациями и организационной политикой</p>	<p>ОПК-8 – способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</p>
	<p>- высоким уровнем готовности реализации собственных проектов и приемами создания информационно-коммуникативной среды в целях формирования психологической компетентности личности</p>	<p>ПК-2 – готов и способен проектировать и создавать информационно-коммуникативную среду в целях формирования психологической компетентности</p>
	<p>-навыками использования разнообразных типов современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности</p>	<p>ОПК-9 – способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности</p>

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Организационная психология» относится к циклу дисциплин специализации и входит в раздел Б1.О.14 по направлению подготовки «37.03.01 Психология». Для изучения данного предмета необходимы компетенции, сформированные у обучающихся в результате обучения в средней общеобразовательной школе и в результате освоения дисциплин ООП подготовки специалистов по предметам «Социальная психология», «Психология общения и переговоров», «Социально-психологический тренинг», «Информационно-коммуникационные технологии в деятельности психолога».

Дисциплина «Организационная психология» является дисциплиной базовой части дисциплин ФГОС ВО направления «37.03.01 Психология». Студенты очной формы обучения изучают дисциплину в 9 семестре на 5 курсе. Студенты очно-заочной формы обучения изучают дисциплину в 9 семестре на 5 курсе, студенты очно-заочной (ускоренной) формы обучения изучают дисциплину в 8 семестре на 4 курсе,

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 для проведения
аттестации 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

УК-6: «Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни»

Этап (уровень) компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели уровня освоения компетенции)	Критерии оценивания результатов обучения			
		«Неудовлетворительно»	«Удовлетворительно»	«Хорошо»	«Отлично»
Первый этап	Знать: - основные принципы самовоспитания и самообразования; - основные принципы саморазвития и самореализации; - критерии и принципы использования творческого потенциала собственной деятельности	Допускает грубые ошибки, не знает: основные принципы самовоспитания и самообразования, саморазвития и самореализации, использования творческого потенциала собственной деятельности	Демонстрирует частичные знания без грубых ошибок основных принципов самовоспитания и самообразования, саморазвития и самореализации, использования творческого потенциала собственной деятельности	Знает достаточно в базовом объеме основные принципы самовоспитания и самообразования, саморазвития и самореализации, использования творческого потенциала собственной деятельности	Демонстрирует высокий уровень знаний основных принципов самовоспитания и самообразования, саморазвития и самореализации, использования творческого потенциала собственной деятельности

Второй этап	<p>Уметь: учитывать принципы образования для саморазвития и самоорганизации в течение всей жизни; реализовать намеченные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы; критически оценивать эффективность распределять собственное время и другие ресурсы при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата.</p>	<p>Демонстрирует частичные умения, допуская грубые ошибки, не умеет применять принципы образования для саморазвития и самоорганизации в течение всей жизни; реализовать намеченные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы; критически оценивать эффективно распределять собственное время и другие ресурсы при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата.</p>	<p>Демонстрирует частичные умения без грубых ошибок применять принципы образования для саморазвития и самоорганизации в течение всей жизни; реализовать намеченные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы; критически оценивать эффективно распределять собственное время и другие ресурсы при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата.</p>	<p>Умеет при изменять базовом (стандартом) объеме принципы образования для саморазвития и самоорганизации в течение всей жизни; реализовать намеченные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы; критически оценивать эффективно распределять собственное время и другие ресурсы при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата.</p>	<p>Демонстрирует высокий уровень умений применять принципы образования для саморазвития и самоорганизации в течение всей жизни; реализовать намеченные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы; критически оценивать эффективно распределять собственное время и другие ресурсы при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата.</p>
-------------	--	---	---	---	---

Третий этап	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками рационального распределения временных ресурсов, построения индивидуальной траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни; - навыками самоконтроля и рефлексии, позволяющими самостоятельно корректировать саморазвитие и самообразование по выбранной траектории. 	<p>Допускает грубые ошибки, частично владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками рационального распределения временных ресурсов, построения индивидуальной траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни; - навыками самоконтроля и рефлексии, позволяющими самостоятельно корректировать саморазвитие и самообразование по выбранной траектории. 	<p>Демонстрирует частичные навыки без грубых ошибок рационального распределения временных ресурсов, построения индивидуальной траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни;</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками самоконтроля и рефлексии, позволяющими самостоятельно корректировать саморазвитие и самообразование по выбранной траектории. 	<p>Владеет базовыми приемами и навыками рационального распределения временных ресурсов, построения индивидуальной траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни;</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками самоконтроля и рефлексии, позволяющими самостоятельно корректировать саморазвитие и самообразование по выбранной траектории 	<p>Владеет на высоком уровне приемами и навыками рационального распределения временных ресурсов, построения индивидуальной траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни;</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками самоконтроля и рефлексии, позволяющими самостоятельно корректировать саморазвитие и самообразование по выбранной траектории
-------------	---	---	---	--	---

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

Этап (уровень) компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели уровня освоения компетенции)	Критерии оценивания результатов обучения			
		«Неудовлетворительно»	«Удовлетворительно»	«Хорошо»	«Отлично»
Первый этап	Знать: - профессиональные функции психолога в организациях разного типа; - нормы организационной политики и характеристик управления психологической практикой в организациях разного типа	Допускает грубые ошибки, не знает: - профессиональные функции психолога в организациях разного типа; - нормы организационной политики и характеристик управления психологической практикой в организациях разного типа	Демонстрирует частичные знания без грубых ошибок профессиональных функций психолога в организациях разного типа; - норм организационной политики и характеристик управления психологической практикой в организациях разного типа	Знает достаточно в базовом объеме: - профессиональные функции психолога в организациях разного типа; - нормы организационной политики и характеристик управления психологической практикой в организациях разного типа	Демонстрирует высокий уровень знаний профессиональных функций психолога в организациях разного типа; - норм организационной политики и характеристик управления психологической практикой в организациях разного типа

Второй этап	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> выделять психологические составляющие собственных профессиональных функций; - определять уровень организационной культуры, доверия и типы взаимодействия внутри организаций различного типа; -составлять протоколы организационной политики 	<p>Демонстрирует частичные умения, допуская грубые ошибки, не умеет выделять психологические составляющие собственных профессиональных функций;</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять уровень организационной культуры, доверия и типы взаимодействия внутри организаций различного типа; - составлять протоколы организационной политики 	<p>Демонстрирует частичные умения без грубых ошибок выделять психологические составляющие собственных профессиональных функций;</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять уровень организационной культуры, доверия и типы взаимодействия внутри организаций различного типа; -составлять протоколы организационной политики. 	<p>Умеет в базовом (стандартом) объеме выделять психологические составляющие собственных профессиональных функций;</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять уровень организационной культуры, доверия и типы взаимодействия внутри организаций различного типа; -составлять протоколы организационной политики. 	<p>Демонстрирует высокий уровень умений выделять психологические составляющие собственных профессиональных функций;</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять уровень организационной культуры, доверия и типы взаимодействия внутри организаций различного типа; -составлять протоколы организационной политики.
-------------	---	--	---	--	---

Третий этап	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками управления собственной профессиональной деятельностью в организациях различного типа; -выстраивания отношений на основе личной организационной культуры, руководства внутригрупповыми коммуникациями и организационной политикой. 	<p>Допускает грубые ошибки, частично владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками управления собственной профессиональной деятельностью в организациях различного типа; -выстраивания отношений на основе личной организационной культуры, руководства внутригрупповыми коммуникациями и организационной политикой. 	<p>Частично владеет без грубых ошибок:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками управления собственной профессиональной деятельностью в организациях различного типа; -выстраивания отношений на основе личной организационной культуры, руководства внутригрупповыми коммуникациями и организационной политикой. 	<p>Владеет базовыми приемами и навыками управления собственной профессиональной деятельностью в организациях различного типа;</p> <ul style="list-style-type: none"> -выстраивания отношений на основе личной организационной культуры, руководства внутригрупповыми коммуникациями и организационной политикой. 	<p>Владеет на высоком уровне приемами и управления собственной профессиональной деятельностью в организациях различного типа;</p> <ul style="list-style-type: none"> -выстраивания отношений на основе личной организационной культуры, руководства внутригрупповыми коммуникациями и организационной политикой.
-------------	---	---	--	---	---

ПК-2: «готов и способен проектировать и создавать информационно-коммуникативную среду в целях формирования психологической компетентности»

Этап (уровень) компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели уровня освоения компетенции)	Критерии оценивания результатов обучения			
		«Неудовлетворительно»	«Удовлетворительно»	«Хорошо»	«Отлично»
Первый этап	Знать: - специфику современной информационно-коммуникативной среды в различных сферах жизнедеятельности общества; - виды и типы психологической компетентности, требования к ней с учетом критериев безопасности информационной среды	Допускает грубые ошибки, не знает: - специфику современной информационно-коммуникативной среды в различных сферах жизнедеятельности общества; - виды и типы психологической компетентности, требования к ней с учетом критериев безопасности информационной среды	Демонстрирует частичные знания без грубых ошибок специфики современной информационно-коммуникативной среды в различных сферах жизнедеятельности общества; - видов и типов психологической компетентности, требования к ней с учетом критериев безопасности информационной среды	Знает достаточно в ба-зовом объеме специфику современной информационно-коммуникативной среды в различных сферах жизнедеятельности общества; - виды и типы психологической компетентности, требования к ней с учетом критериев безопасности информационной среды	Демонстрирует высокий уровень знаний специфики современной информационно-коммуникативной среды в различных сферах жизнедеятельности общества; - видов и типов психологической компетентности, требования к ней с учетом критериев безопасности информационной среды

Второй этап	<p>Уметь: диагностировать уровень психологической компетентности личности в информационно-коммуникативной среде различного типа; разрабатывать проекты ее повышения.</p>	<p>Демонстрирует частичные умения, допуская грубые ошибки, не умеет диагностировать уровень психологической компетентности личности в информационно-коммуникативной среде различного типа; разрабатывать проекты ее повышения.</p>	<p>Демонстрирует частичные умения без грубых ошибок диагностировать уровень психологической компетентности личности в информационно-коммуникативной среде различного типа; разрабатывать проекты ее повышения</p>	<p>Умеет в базовом (стандартном) объеме диагностировать уровень психологической компетентности личности в информационно-коммуникативной среде различного типа; разрабатывать проекты ее повышения</p>	<p>Демонстрирует высокий уровень умений диагностировать уровень психологической компетентности личности в информационно-коммуникативной среде различного типа; разрабатывать проекты ее повышения.</p>
-------------	--	--	---	---	--

Третий этап	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высоким уровнем готовности реализации собственных проектов и приемами создания информационно-коммуникативной среды в целях формирования психологической компетентности личности. 	<p>Допускает грубые ошибки, обладает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - низким уровнем готовности реализации собственных проектов и приемами создания информационно-коммуникативной среды в целях формирования психологической компетентности личности. 	<p>Демонстрирует частичные навыки готовности реализации собственных проектов и приемами создания информационно-коммуникативной среды в целях формирования психологической компетентности личности..</p>	<p>Владеет базовыми приемами и навыками реализации собственных проектов и приемами создания информационно-коммуникативной среды в целях формирования психологической компетентности личности</p>	<p>Владеет на высоком уровне приемами и навыками реализации собственных проектов и приемами создания информационно-коммуникативной среды в целях формирования психологической компетентности личности</p>
-------------	--	---	---	--	---

ОПК-9: «Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности»

Этап (уровень) компетен- ции	Планируемые результаты обучения (по- казатели уровня освое- ния компетен-	Критерии оценивания результатов обучения			
		«Неудовлетвори- тельно»	«Удовлетвори- тельно»	«Хорошо»	«Отлично»
Первый этап	Знать: -виды, струк- туру и принци- пы работы со- временных ин- формационных техно-логий; -их возможно- сти примене- ния в решении задач профес- сиональной дея-тельности	Допускает грубые ошибки, не знает: -виды, структуру и принципы работы современных инфор- мационных техноло- гий; -их возможности применения в реше- нии задач професси- ональной деятельнос- ти	Демонстрирует ча- стичные знания без грубых ошибок видов, структуры и принципов работы современных ин- формационных технологий; -их возможностей применения в ре- шении задач про- фессиональной де- ятельности	Знает до- статочно в ба- зовом объеме -виды, струк- туру и принци- пы работы со- временных ин- формационных технологий; -их возможно- сти примене- ния в решении задач профес- сиональной деятельности	Демонстрирует высокий уро- вень знаний -видов, структу- ры и принци- пов работы со- временных ин- формационных технологий; -их возможно- стей примене- ния в решении задач профес- сиональной деятельности

Второй этап	<p>Уметь: анализировать специфику применения современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности</p>	<p>Демонстрирует частичные умения, допуская грубые ошибки, не умеет анализировать специфику применения современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности.</p>	<p>Демонстрирует частичные умения без грубых ошибок анализировать специфику применения современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности.</p>	<p>Умеет применять базовом (стандартном) объеме анализировать специфику применения современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности</p>	<p>Демонстрирует высокий уровень анализировать специфику применения современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности.</p>
-------------	--	---	---	--	--

Третий этап	Владеть: - навыками использования разнообразных типов современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности	Допускает грубые ошибки, частично владеет: - навыками использования разнообразных типов современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности	Демонстрирует частичные навыки использования разнообразных типов современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности.	Владеет базовыми приемами и навыками использования разнообразных типов современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности	Владеет на высоком уровне приемами и навыками использования разнообразных типов современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности
-------------	--	--	---	--	---

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».

Заочное отделение

Оценка «отлично». Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы.

Оценка «хорошо». Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи

между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер.

Оценка «удовлетворительно». Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами

Оценка «неудовлетворительно». Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют.

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	Формируемая компетенция (с указанием кода)	Оценочные средства
Знания	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные принципы самовоспитания и самообразования, саморазвития и самореализации, использования творческого потенциала собственной деятельности 	<p>УК-6 – способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>Устный опрос, доклады и сообщения, аттестационный тест знаний, контрольные работы</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - профессиональные функции психолога в организациях разного типа; нормы организационной политики и характеристик управления психологической практикой в организациях разного типа 	<p>ОПК-8 – способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</p>	<p>Устный опрос, доклады и сообщения, аттестационный тест знаний, контрольные работы</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - специфику современной информационно-коммуникативной среды в различных сферах жизнедеятельности общества; виды и типы психологической компетентности, требования к ней с учетом критериев безопасности информационной среды 	<p>ПК-2 – готов и способен проектировать и создавать информационно-коммуникативную среду в целях формирования психологической компетентности</p>	<p>Устный опрос, доклады и сообщения, аттестационный тест знаний, контрольные работы</p>

	- виды, структуру и принципы работы современных информационных технологий; их возможности применения в решении задач профессиональной деятельности	ОПК-9 – способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	Устный опрос, доклады и сообщения, аттестационный тест знаний, контрольные работы
Умения	Уметь: - учитывать принципы образования для саморазвития и самоорганизации в течение всей жизни; реализовать намеченные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы; критически оценивать эффективно распределять собственное время и другие ресурсы при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата.	УК-6 – способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Контрольные работы, решение практико-ориентированных задач
	- выделять психологические составляющие собственных профессиональных функций, определять уровень организационной культуры, доверия и типы взаимодействия внутри организаций различного типа; составлять протоколы организационной политики	ОПК-8 – способен выполнять свои профессиональные функции в организациях различного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Контрольные работы, решение практико-ориентированных задач
	- диагностировать уровень психологической компетентности личности в информационно-коммуникативной среде различного типа; разрабатывать проекты ее повышения;	ПК-2 – готов и способен проектировать и создавать информационно-коммуникативную среду в целях формирования психологической компетентности	Контрольные работы, решение практико-ориентированных задач
	- анализировать специфику применения современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-9 – способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	Контрольные работы, решение практико-ориентированных задач

Владения (навыки / опыт дея- тельности)	- навыками рационального распределения временных ресурсов, построения индивидуальной траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни; навыками самоконтроля и рефлексии, позволяющими самостоятельно корректировать саморазвитие и самообразование по выбранной траектории.	УК-6 – способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Контрольные работы, решение практико-ориентированных задач
	- навыками управления собственной профессиональной деятельности в организациях различного типа, выстраивания отношений на основе личной организационной культуры, руководства внутригрупповыми коммуникациями и организационной политикой	ОПК-8 – способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Контрольные работы, решение практико-ориентированных задач
	- высоким уровнем готовности реализации собственных проектов и приемами создания информационно-коммуникативной среды в целях формирования психологической компетентности личности	ПК-2 – готов и способен проектировать и создавать информационно-коммуникативную среду в целях формирования психологической компетентности	Контрольные работы, решение практико-ориентированных задач
	-навыками использования разнообразных типов современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-9 – способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	Контрольные работы, решение практико-ориентированных задач

Устный 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 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.

Шкалы и критерии оценки устного опроса

- 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.

Доклады и сообщения

Доклад – развёрнутое сообщение или документ, содержимое которого представляет информацию и отражает суть вопроса или исследования применительно к определенной проблеме и ситуации. В некоторых случаях допускается изложение собственной точки зрения автора в рамках тематической проблематики, например, в выступлениях на семинарах, конференциях, диспутах, защите ВКР.

Требования к докладам и сообщениям студентов

Содержание доклада подчиняется следующим требованиям:

- умение анализировать материал и устанавливать причинно-следственные связи;
- полнота и аргументированность сформулированных выводов;
- использование дополнительной (в том числе и зарубежной) литературы при ответе;
- общая грамотность и культура изложения материала.

Требования к структуре доклада:

- во введении обосновывается актуальность темы, определяется цель работы, задачи и методы исследования;
- при определении целей и задач исследования необходимо правильно их формулировать;

- приветствуется иллюстрация содержания работы таблицами, графическим материалом (рисунками, схемами и т. п.);
- необходимо давать точные ссылки на используемую литературу;
- заключение должно содержать сделанные автором работы выводы, итоги исследования;
- вслед за заключением идёт список литературы, который должен быть составлен в соответствии с установленными требованиями.

Критерии и шкалы оценивания докладов студентов

- 4 балла выставляется студенту, если точно используется специализированная терминология, показаны умение анализировать материал и устанавливать причинно-следственные связи, полнота и аргументированность сформулированных выводов, продемонстрированы общая грамотность и культура изложения материала, использована дополнительная (в том числе и зарубежная) литература при ответе;

- 3 балла выставляется студенту, если показаны умение анализировать материал и устанавливать причинно-следственные связи, полнота и аргументированность сформулированных выводов, продемонстрированы общая грамотность и культура изложения материала, использована дополнительная литература, но при ответе допущены один-два недочета;

- 2 балла выставляется студенту, если показаны умение анализировать материал и устанавливать причинно-следственные связи, продемонстрированы общая грамотность и культура изложения материала, но обнаружено только приближенное понимание вопроса, имеются затруднения или допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии;

- 1 балл выставляется студенту, если показано неумение анализировать материал и устанавливать причинно-следственные связи, продемонстрирована неграмотность изложения материала, отсутствует понимание вопроса, допущены грубые ошибки в определении понятий, использовании терминологии.

Критерии и шкалы оценивания докладов студентов для студентов заочного отделения

- «отлично» выставляется студенту, если точно используется специализированная терминология, показаны умение анализировать материал и устанавливать причинно-следственные связи, полнота и аргументированность сформулированных выводов, продемонстрированы общая грамотность и культура изложения материала, использована дополнительная (в том числе и зарубежная) литература при ответе;

- «хорошо» выставляется студенту, если показаны умение анализировать материал и устанавливать причинно-следственные связи, полнота и аргументированность сформулированных выводов, продемонстрированы общая грамотность и культура изложения материала, использована дополнительная литература, но при ответе допущены один-два недочета;

- «удовлетворительно» выставляется студенту, если показаны умение анализировать материал и устанавливать причинно-следственные связи, продемонстрированы общая грамотность и культура изложения материала, но обнаружено только приближенное понимание вопроса, имеются затруднения или допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии;

- «неудовлетворительно» выставляется студенту, если показано неумение анализировать материал и устанавливать причинно-следственные связи, продемонстрирована неграмотность изложения материала, отсутствует понимание вопроса, допущены грубые ошибки в определении понятий, использовании терминологии.

Темы докладов и сообщений

Тема 1. Организационная психология как наука

1. Предмет и структура организационной психологии.
2. Методы организационной психологии.

Тема 2. История и состояние теорий организационного управления

1. История развития организационной психологии.
2. Японская школа организационной психологии.

Тема 3. Современные представления о социальных организациях

1. Основные проблемы и задачи психолога в организации.
2. Культура организации.

Тема 4. Группы в организациях

1. Формальные и неформальные группы в организациях.
2. Групповая динамика и групповые феномены.

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

1. Методы диагностики уровня конфликтности в группе;
2. Методы диагностики межличностных отношений персонала организации.

Тема 6. Социально-психологические факторы формирования отношения к труду

1. Теории трудовой мотивации.
2. Факторы абсентеизма и методы его измерения.

Тема 7. Персонал в организациях

1. Альтернативные стратегии формирования штатов организации.
2. Ассесмент и его организация.

Тема 8. Деловое общение в больших и малых группах

1. Создание команды для выполнения практических задач в профессиональной среде.
2. Самоэффективность 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 (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 оценивания контрольных работ

- 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, до-

пущены 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 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 самооэффективность 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

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

Требования к выполнению практико-ориентированных заданий

По итогам выполнения задания составляется отчет, оцениваемый по следующим параметрам:– соответствие полученных результатов поставленным целям и задачам задания;

– умение обобщать полученную информацию, в том числе с помощью таблиц, схем, рисунков и т. д.;

- степень убедительности и аргументированности полученных выводов.

Критерии и шкалы оценивания практико-ориентированных задач

- 2 балла выставляется студенту, если результаты работы соответствуют поставленным целям и задачам, умение обобщать полученную информацию, сформулированы убедительные и аргументированные выводы;

- 1 балл выставляется студенту, если результаты работы в целом соответствуют поставленным целям и задачам, наблюдаются неточности в ходе обобщения полученной информации, сформулированные выводы частично обоснованы и аргументированы;

- 0 баллов выставляется студенту, если результаты работы не соответствуют поставленным целям и задачам, наблюдаются ошибки, выводы не обоснованы и не аргументированы.

Критерии оценки решения практико-ориентированных задач для 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.

Тематика практико-ориентированных заданий по учебному курсу «Организационная психология»

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 для студентов очного отделения

Показателем успешности выполнения теста является общее число правильных ответов.

Шкалы оценивания тестов знаний для 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.

Примеры проверочных тестовых заданий по учебному курсу

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. Фасе-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 теоретические вопросы. Во втором - вопросы по конкретным методикам.

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. Психология трудовой мотивации.

2. Методы оценки персонала.

Зав. кафедрой общей психологии

В.Л. Линевиц

2021-2022 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 свидетельствует 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.

Критерии оценивания контактной формы экзамена (для заочной формы обучения):

«Отлично» выставляется при полном развернутом ответе на теоретические вопросы билета с владением понятийного аппарата, терминологии, умением использовать теоретические знания при выполнении практических заданий; незатруднительном ответе на дополнительные вопросы; владение навыками при ответе на практические вопросы;

«Хорошо» выставляет при развернутом ответе на теоретические вопросы билета с владением понятийного аппарата, терминологии, умением использовать теоретические знания при выполнении практических заданий с небольшими ошибками; ответе на дополнительные вопросы с небольшими затруднениями;

«Удовлетворительно» выставляется при неполном ответе на теоретические вопросы билета с неполным владением понятийного аппарата, терминологии, недостаточным умением использовать теоретические знания при выполнении практических заданий; затруднительном ответе на дополнительные вопросы;

«Неудовлетворительно» выставляется при невозможности дать ответ на теоретические вопросы билета, не владеет понятийным аппаратом, терминологией, не умеет использовать теоретические знания при выполнении практических заданий; затрудняется при ответе на дополнительные вопросы.

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»
 Специальность – 37.03.01 «Клиническая психология». Курс 5, семестр 9.

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий в модуле	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Модуль 1. Психология организаций				
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. Социально-психологические факторы эффективности организаций				
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. Персонал в организациях				
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).

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 «Организационная психология»

А. Отечественные источники литературы:

- электронный каталог библиотеки Башгосуниверситета;

- электронный каталог библиотеки МГУ им. М.В. Ломоносова: <http://www.lib.msu.ru/>;

- 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:

- 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/textbooks/psychology/)), 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 East ViewEBSCO), 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 East ViewEBSCO), 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 Rewievs, 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 № Questel/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 коллекции 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 SpringerNature 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 лекционного типа: аудитория № 606 (гуманитарный корпус), аудитория № 607 (гуманитарный корпус).</p> <p>2. учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: аудитория № 601 а (гуманитарный корпус), аудитория № 601 б (гуманитарный корпус).</p> <p>3. помещения для самостоятельной работы: читальный зал № 5 (гуманитарный корпус).</p> <p>4. учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консуль-</p>	<p>Аудитория № 606 Учебная мебель, доска, мультимедийный проектор Panasonic PT-LB78BE, экран настенный Classic Norma 244*183, ноутбук Lenovo G570, 15.6, Intel Celeron, 2 Gb</p> <p>Аудитория № 607 Учебная мебель, доска, мультимедийный проектор Panasonic PT-LB78BE, экран настенный Classic Norma 244*183, ноутбук Lenovo G570, 15.6, Intel Celeron, 2 Gb</p> <p>Аудитория № 601 а Учебная мебель, доска</p> <p>Аудитория № 601 б Учебная мебель</p> <p>Читальный зал № 5 (гумани-</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 OLP NL Academic Edition (договор №114 от 12.11.2014 г.).</p> <p>3. Система централизованного тестирования БашГУ на базе Moodle. Лицензия GNU GPL</p>
--	---	---

<p>таций: аудитория № 603 (гуманитарный корпус). 5. учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 602 б (гуманитарный корпус).</p>	<p>тарный корпус) Учебная мебель – 27 посадочных мест, учебно-наглядные пособия, принтер Kyocera M130 – 1 шт., 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. Аудитория № 603 Учебная мебель, доска Аудитория № 602 б Учебная мебель, доска</p>	
---	--	--

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ
 дисциплины «Организационная психология»
 в 9 семестре 5 курса очная форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	108/3
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	37,2
лекций	18
практических/ семинарских	18
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)	34,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (контроль)	36

№ 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	2		4	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	2		4	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	2		4	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	2		4	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	2		4	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	2		4	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 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	2		4	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 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>	4	4		6,8	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-ориентированной задачи № 9,10
	Общее количество часов	18	18		34, 8			

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
 ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
 ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ
 дисциплины **Организационная психология**
 на 5 курсе 9 семестр очно-заочная форма обучения,
 срок обучения 5 лет

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	108/3
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	37,2
лекций	18
практических/ семинарских	18
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)	34,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (контроль)	36

Форма(ы) контроля: экзамен 5 курс 9 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	2		4	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	2		4	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	2		4	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	2		4	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	2		4	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	2		4	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	2		4	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>	4	4		6,8	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-ориентированной задачи № 9,10

	Общее количество часов	18	18		34,8			
--	-------------------------------	-----------	-----------	--	-------------	--	--	--

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
 ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
 ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ
 дисциплины **Организационная психология**
 на 4 курсе 8 семестр заочная ускоренная форма обучения
 срок обучения 4 года

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	108/3
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	37,2
лекций	18
практических/ семинарских	18
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)	34,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (контроль)	36

Форма(ы) контроля: экзамен 4 курс 8 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	2		4	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	2		4	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	2		4	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	2		4	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	2		4	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	2		4	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	2		4	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>	4	4		6,8	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-ориентированной задачи № 9,10

	Общее количество часов	18	18		34,8			
--	-------------------------------	-----------	-----------	--	-------------	--	--	--