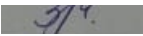
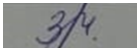


**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
**ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**Факультет психологии**

Кафедра общей психологии

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

Согласовано  
Председатель УМК факультета



Гиниятова З. М.

**Рабочая программа дисциплины**  
**«Основы организационной психологии»**

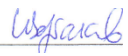
базовая часть

программа магистратуры

направление подготовки 37.04.01 «Психология»

Направленность (профиль) подготовки «Клиническая психология»

Квалификация магистр

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

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. зав. 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	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	
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	11
4.3. Рейтинг-план дисциплины (при необходимости)	
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	21
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	21
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	23

### 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

#### «Основы организационной психологии», соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы (с ориентацией на карты компетенций)

В результате освоения дисциплины «Основы организационной психологии» магистрант 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	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способы подбора эффективной команды, основные условия эффективной командной работы, стратегии и принципы командной работы;</li> <li>- психологические механизмы социального взаимодействия;</li> <li>- стадии развития коллектива, основы межличностного общения, способы повышения творческого потенциала личности и коллектива</li> </ul>	УК-3 – способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- основные цели и задачи психологического сопровождения персонала;</li> <li>- роль и значение психологического климата в профессиональной деятельности.</li> </ul>	ОПК-9 – способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации профессиональной деятельности
Умения	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- вырабатывать командную стратегию, применять принципы и методы организации командной деятельности;</li> <li>- использовать психологические механизмы социального взаимодействия в командной работе;</li> <li>- применять знания стадий развития коллектива и основ межличностного общения, а также использовать способы повышения творческого потенциала личности и коллектива в качестве саморазвития лидерских способностей</li> </ul>	УК-3 – способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

	-осуществлять диагностику психологического климата; -выбирать и применять адекватные для его создания и поддержания методы	ОПК-9 – способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации профессиональной деятельности
Владения (навыки / опыт деятельности)	- навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии командной работы; - психологическими механизмами проявления социального взаимодействия в командной работе; - знаниями стадий развития коллектива, основами межличностного общения и способами повышения творческого потенциала своей личности	УК-3 – способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
	-методами и технологиями психологического сопровождения персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации профессиональной деятельности	ОПК-9 – способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации профессиональной деятельности

## 2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Организационная психология» относится к циклу дисциплин специализации и входит в раздел Б1.О.10 по направлению подготовки 37.04.01 «Клиническая психология». Она изучается на 1 курсе во 2 семестре магистратуры и в 3 семестре 2 курса очно-заочной формы обучения.

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 «Современные методы психодиагностики», «Коммуникативные технологии межкультурного взаимодействия и саморазвития», «Психология общения и взаимодействия в социальных группах», «Культура и межкультурное взаимодействие в современном мире».

## 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-3: «Способен организовывать и руководить работой команды,  
вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели»**

Этап (уровень) компетен- ции	Планируемые ре- зультаты обучения (показатели уровня освоения компетен- ций	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения	
			«Не зачтено»	«Зачтено»
Первый этап	Знать: -способы подбора эф- фективной команды, основные условия эф- фективной командной работы, стратегии и принципы командной работы, основы психо- логии личности, сре- ды, группы, коллекти- ва; - психологические ме- ханизмы социального взаимодействия; - стадии развития кол- лектива, основы меж- личностного общения, способы повышения творческого потенциа- ла личности и коллек- тива	Знает: - способы под- бора эффектив- ной команды, основные усло- вия эффектив- ной командной работы, страте- гии и принципы командной ра- боты, основы психологии личности, сре- ды, группы, кол- лектива; - психологиче- ские механизмы социального взаимодействия; - стадии разви- тия коллектива, основы межлич- ностного обще- ния, способы повышения творческого по- тенциала лично- сти и коллектив	Допускает грубые ошибки, частично знает: - способы подбора эффективной ко- манды, основные условия эффектив- ной командной ра- боты, стратегии и принципы команд- ной работы, осно- вы психологии личности, среды, группы, коллекти- ва; - психологические механизмы соци- ального взаимо- действия; - стадии развития коллектива, осно- вы межличностно- го общения, спо- собы повышения творческого по- тенциала личности и коллектива	Знает достаточно: - способы подбора эффективной ко- манды, основные условия эффектив- ной командной ра- боты, стратегии и принципы команд- ной работы, основы психологии лично- сти, среды, группы, коллектива; - психологические механизмы социаль- ного взаимодей- ствия; - стадии развития коллектива, основы межличностного общения, способы повышения творче- ского потенциа- ла личности и коллек- тив

Второй этап	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- вырабатывать командную стратегию, применять принципы и методы организации командной деятельности;</li> <li>- использовать психологические механизмы социального взаимодействия в командной работе;</li> <li>- применять знания стадий развития коллектива и основ межличностного общения, а также использовать способы повышения творческого потенциала личности и коллектива в качестве саморазвития лидерских способностей</li> </ul>	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>вырабатывать командную стратегию, применять принципы и методы организации командной деятельности;</li> <li>- использовать психологические механизмы социального взаимодействия в командной работе;</li> <li>- применять знания стадий развития коллектива и основ межличностного общения, а также использовать способы повышения творческого потенциала личности и коллектива в качестве саморазвития лидерских способностей</li> </ul>	<p>Допускает грубые ошибки, частично умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- вырабатывать командную стратегию, применять принципы и методы организации командной деятельности;</li> <li>- использовать психологические механизмы социального взаимодействия в командной работе;</li> <li>- применять знания стадий развития коллектива и основ межличностного общения, а также использовать способы повышения творческого потенциала личности и коллектива в качестве саморазвития лидерских способностей</li> </ul>	<p>Умеет достаточно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>вырабатывать командную стратегию, применять принципы и методы организации командной деятельности;</li> <li>- использовать психологические механизмы социального взаимодействия в командной работе;</li> <li>- применять знания стадий развития коллектива и основ межличностного общения, а также использовать способы повышения творческого потенциала личности и коллектива в качестве саморазвития лидерских способностей</li> </ul>
-------------	--	--	--	---

Третий этап	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии командной работы;</li> <li>- психологическими механизмами проявления социального взаимодействия в командной работе;</li> <li>- знаниями стадий развития коллектива, основами межличностного общения и способами повышения творческого потенциала своей личности</li> </ul>	<p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- базовыми навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии командной работы;</li> <li>- психологическими механизмами проявления социального взаимодействия в командной работе;</li> <li>- знаниями стадий развития коллектива, основами межличностного общения и способами повышения творческого потенциала своей личности</li> </ul>	<p>Допускает грубые ошибки, частично владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии командной работы;</li> <li>- психологическими механизмами проявления социального взаимодействия в командной работе;</li> <li>- знаниями стадий развития коллектива, основами межличностного общения и способами повышения творческого потенциала своей личности</li> </ul>	<p>Владеет достаточно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- базовыми навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии командной работы;</li> <li>- психологическими механизмами проявления социального взаимодействия в командной работе;</li> <li>- знаниями стадий развития коллектива, основами межличностного общения и способами повышения творческого потенциала своей личности</li> </ul>
-------------	---	--	---	---



**ОПК-9: «Способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации профессиональной деятельности»**

Этап (уровень) компетен- ции	Планируемые ре- зультаты обучения (показатели уровня освоения компетен- ций	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения	
			«Не зачтено»	«Зачтено»
Первый этап	Знать: - основные цели и за- дачи психологическо- го сопровождения пер- сонала; - роль и значение пси- хологического клима- та в профессиональной деятельности.	Знает: - основные цели и задачи психо- логического со- провождения персонала; - роль и значе- ние психологи- ческого климата в профессио- нальной дея- тельности.	Допускает грубые ошибки, частично знает: - основные цели и задачи психологи- ческого сопровож- дения персонала; - роль и значение психологического климата в профес- сиональной дея- тельности.	Знает достаточно: - основные цели и задачи психологиче- ского сопровожде- ния персонала; - роль и значение психологического климата в професси- ональной деятельно- сти.

Второй этап	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять диагностику психологического климата:</li> <li>- выбирать и применять адекватные для его создания и поддержания методы</li> </ul>	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-осуществлять диагностику психологического климата:</li> <li>-выбирать и применять адекватные для его создания и поддержания методы</li> </ul>	<p>Допускает грубые ошибки, частично умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-осуществлять диагностику психологического климата:</li> <li>-выбирать и применять адекватные для его создания и поддержания методы</li> </ul>	<p>Умеет достаточно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-осуществлять диагностику психологического климата:</li> <li>-выбирать и применять адекватные для его создания и поддержания методы</li> </ul>
-------------	---	---	---	--

Третий этап	Владеть: - навыками, методами и технологиями психологического сопровождения персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации профессиональной деятельности	Владеет: - базовыми навыками, методами и технологиями психологического сопровождения персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации профессиональной деятельности	Допускает грубые ошибки, частично владеет: - навыками, методами и технологиями психологического сопровождения персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации профессиональной деятельности	Владеет достаточно: базовыми навыками, методами и технологиями психологического сопровождения персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации профессиональной деятельности
-------------	---	--	---	--

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины.

Зачтено – от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов);  
не зачтено – от 0 до 59 рейтинговых баллов.

#### **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"> <li>- способы подбора эффективной команды, основные условия эффективной командной работы, стратегии и принципы командной работы;</li> <li>- психологические механизмы социального взаимодействия;</li> <li>- стадии развития коллектива, основы межличностного общения, способы повышения творческого потенциала личности и коллектива</li> </ul>	УК-3 – способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Устный опрос, доклады и сообщения, аттестационный тест знаний, контрольные работы
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- основные цели и задачи психологического сопровождения персонала;</li> <li>- роль и значение психологического климата в профессиональной деятельности.</li> </ul>	ОПК-9 – способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации профессиональной деятельности	Устный опрос, доклады и сообщения, аттестационный тест знаний, контрольные работы
Умения	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- вырабатывать командную стратегию, применять принципы и методы организации командной деятельности;</li> <li>- использовать психологические механизмы социального взаимодействия в командной работе;</li> <li>- применять знания стадий развития коллектива и основ межличностного общения, а также использовать способы повышения творческого потенциала личности и коллектива в качестве саморазвития лидерских способностей</li> </ul>	УК-3 – способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Контрольные работы, решение практико-ориентированных задач
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять диагностику психологического климата:</li> <li>-выбирать и применять адекватные для его создания и поддержания методы</li> </ul>	ОПК-9 – способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации профессиональной деятельности	Контрольные работы, решение практико-ориентированных задач

Владения (навыки / опыт дея- тельности)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии командной работы;</li> <li>- психологическими механизмами проявления социального взаимодействия в командной работе;</li> <li>- знаниями стадий развития коллектива, основами межличностного общения и способами повышения творческого потенциала своей личности</li> </ul>	УК-3 – способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Контрольные работы, решение практико-ориентированных задач
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками, методами и технологиями психологического сопровождения персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации профессиональной деятельности</li> </ul>	ОПК-9 – способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации 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 магистрантов в ходе устного группового опроса

Ответы магистрантов 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. Магистрант должен свободно оперировать понятиями, терминами, персоналиями и др.

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

#### Критерии и шкалы оценивания устного опроса

– «отлично» выставляется магистранту, 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 магистрант давал четкие, конкретные ответы;

– «хорошо» выставляется магистранту, 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 магистранту, 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 магистранту, 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 хотторнский 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, ас-

сессмент 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 магистрантов**

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 магистрантов**

- «отлично» выставляется магистранту, 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 магистранту, 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 магистранту, 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 магистранту, 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. Ассессмент 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 магистрантов 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 магистранту, если контрольная работа соответствует теме, показано владение терминологией, текст логичен и аргументирован, автор владеет литерату-



рой, в работе сформулированы корректные и полные выводы, работа хорошо оформлена и структурирована

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

- 2-3 балла выставляется магистранту, 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 магистранту, 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 самооффективность 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 магистрантов по курсу «Основы организационной психологии».

#### **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 магистранту, если результаты работы соответствуют поставленным целям и задачам, умение обобщать полученную информацию, сформулированы убедительные и аргументированные выводы;

- 1 балл выставляется магистранту, 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 магистранту, если результаты работы не соответствуют поставленным целям и задачам, наблюдаются ошибки, выводы не обоснованы и не аргументированы.

### **Тематика практико-ориентированных заданий по учебному курсу «Основы организационной психологии»**

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 самоокупаемости. 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 си-

стемы тестовых заданий, стандартизированной процедуры проведения, обработки и анализа результатов.

### **Требования к ответам на тест знаний**

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

### **Шкалы оценивания тестов знаний**

Показателем успешности выполнения теста является общее число правильных ответов.

### **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. Корректурная проба используется для а. диагностики интеллекта б. изучения личности в. диагностики внимания г. исследования корректности персонала.

### **Оrientировочные вопросы для подготовки к зачету**

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.

## **5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины «Основы организационной психологии»**

#### **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 «Основы организационной психологии»**

#### **А. Отечественные источники литературы:**

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

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

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

#### **Б. Зарубежные источники литературы:**

- Википедия (<https://www.wikipedia.org/>) и Сколапедия (<http://www.scholarpedia.org/>);
- сервисы «Google Scholar» и «Google Books»;
- бесплатные ресурсы издательств Sage ([www.sagepublications.com](http://www.sagepublications.com)), Wiley ([wileyonlinelibrary.com](http://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

<b>Факультет психологии</b>	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 «Основы организационной психологии»

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

<b>1. учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа:</b> аудитория № 606 (гуманитарный корпус), аудитория № 607 (гуманитарный корпус). <b>2. учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа:</b> аудитория № 601 а (гуманитарный корпус), аудитория № 601 б (гуманитарный корпус). <b>3. помещения для само-</b>	<b>Аудитория № 606</b> Учебная мебель, доска, мультимедийный проектор Panasonic PT-LB78BE, экран настенный Classic Norma 244*183, ноутбук Lenovo G570, 15.6, Intel Celeron, 2 Gb <b>Аудитория № 607</b> Учебная мебель, доска, мультимедийный проектор Panasonic PT-LB78BE, экран настенный Classic Norma 244*183, ноутбук Lenovo G570, 15.6, Intel Celeron,	1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Бессрочная лицензия OLP NL Academic Edition (договор №104 от 17.06.2013 г.). 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Бессрочная лицензия OLP NL Academic Edition (договор №114 от 12.11.2014 г.). 3. Система централизованного тестирования БашГУ
--	---	--

<p><b>стоятельной работы:</b> читальный зал № 5 (гуманитарный корпус).</p> <p><b>4. учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций:</b> аудитория № 603 (гуманитарный корпус).</p> <p><b>5. учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации:</b> аудитория № 602 б (гуманитарный корпус).</p>	<p>2 Gb</p> <p><b>Аудитория № 601 а</b> Учебная мебель, доска</p> <p><b>Аудитория № 601 б</b> Учебная мебель</p> <p><b>Читальный зал № 5</b> (гуманитарный 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.</p> <p><b>Аудитория № 603</b> Учебная мебель, доска</p> <p><b>Аудитория № 602 б</b> Учебная мебель, доска</p>	<p>на базе Moodle. Лицензия GNU GPL</p>
--	--	---



**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
**ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ**

**СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**  
 дисциплины «Основы организационной психологии»  
 во 2 семестре 1 курса очная форма обучения

<b>Вид работы</b>	<b>Объем дисциплины</b>
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	72/2
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	54,2
лекций	18
практических/ семинарских	18
лабораторных	18
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	17,8

№ 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	<b>Организационная психология как наука</b> История развития организационной психологии. Предмет, структура и методы организационной психологии.	2	2	2	2	1, 2, 3, 4	Подготовка к устному опросу, подготовка к решению практико-ориентированного задания	устный опрос, решение практико-ориентированного задания №1
2	<b>История и состояние теорий организационного управления</b> Классические и современные теории организаций: научное управление, административная школа, бюрократическая концепция, теория человеческих отношений и т. д.	2	2	2	2	1, 2, 3, 4,5	Подготовка к устному опросу и контрольной работе	устный опрос, контрольная работа (темы 1-3)

3	<b>Современные представления о социальных организациях</b> Основные признаки, виды и структура организаций. Показатели эффективности организаций.	2	2	2	2	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	<b>Группы в организациях</b> Формальные и неформальные группы в организациях. Групповая динамика и групповые феномены. Лидерство.	2	2	2	2	1, 2, 3, 4,5,6	Подготовка к устному опросу, подготовка к решению практико-ориентированного задания	устный опрос, решение практико-ориентированного задания №4
5	<b>Социально-психологический климат организаций: факторы его формирования и показатели</b> Сущность и факторы формирования социально-психологического климата. Причины возникновения	2	2	2	2	1, 2, 3, 4,5	Подготовка к устному опросу и контрольной работе	устный опрос, контрольная работа (темы 4-6)
6	<b>Социально-психологические факторы формирования отношения к труду</b> Теории мотивации трудовой деятельности. Факторы удовлетворенности работой. Текучесть кадров и абсентеизм	2	2	2	2	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	<b>Персонал в организациях</b> Управление персоналом. Профессионально-важные качества и задачи менеджера по персоналу. Основные функции и этапы оценки персонала организации. Ассессмент как активный метод подбора персонала. Обучение сотрудников.	2	2	2	2	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	<b>Деловое общение в больших и малых группах</b> Деловые отношения в организации. Понятия команда, малая группа. Формирование и функционирование команды. Переговоры и конфликты в организациях. Структура деловой беседы. Основные правила ведения переговоров.	4	4	18	3,8	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
	<b>Общее количество часов</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>17, 8</b>			

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
**ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ**

**СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**  
 дисциплины «Основы организационной психологии»  
 3 семестр 2 курса очно-заочная форма обучения  
 срок обучения – 2 года 6 месяцев

<b>Вид работы</b>	<b>Объем дисциплины</b>
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	72/2
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	32,2
лекций	12
практических/ семинарских	8
лабораторных	12
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	39,8

№ 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	<b>Организационная психология как наука</b> История развития организационной психологии. Предмет, структура и методы организационной психологии.	1	1	1	5	1, 2, 3, 4	Подготовка к устному опросу, подготовка к решению практико-ориентированного задания	устный опрос, решение практико-ориентированного задания №1
2	<b>История и состояние теорий организационного управления</b> Классические и современные теории организаций: научное управление, административная школа, бюрократическая концепция, теория человеческих отношений и т. д.	1	1	1	5	1, 2, 3, 4,5	Подготовка к устному опросу и контрольной работе	устный опрос, контрольная работа (темы 1-3)

3	<b>Современные представления о социальных организациях</b> Основные признаки, виды и структура организаций. Показатели эффективности организаций.	1	1	1	5	1, 2, 3, 4	Подготовка к устному опросу, к решению практико-ориентированного задания и к тестированию	устный опрос, решение практико-ориентированной задачи № 2-3, тест знаний
4	<b>Группы в организациях</b> Формальные и неформальные группы в организациях. Групповая динамика и групповые феномены. Лидерство.	1	1	1	5	1, 2, 3, 4,5,6	Подготовка к устному опросу, подготовка к решению практико-ориентированного задания	устный опрос, решение практико-ориентированного задания №4
5	<b>Социально-психологический климат организаций: факторы его формирования и показатели</b> Сущность и факторы формирования социально-психологического климата. Причины возникновения	2	1	2	5	1, 2, 3, 4,5	Подготовка к устному опросу и контрольной работе	устный опрос, контрольная работа (темы 4-6)
6	<b>Социально-психологические факторы формирования отношения к труду</b> Теории мотивации трудовой деятельности. Факторы удовлетворенности работой. Текучесть кадров и абсентеизм	2	1	2	5	1, 2, 3, 4,5, 6	Подготовка к устному опросу, к решению практико-ориентированного задания и к тестированию	устный опрос, решение практико-ориентированной задачи № 5-6, тест знаний

7	<b>Персонал в организациях</b> 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.	2	1	2	5	1, 2, 3, 4,5,6	Подготовка к устному опросу, к решению практико-ориентированного задания, к докладам	устный опрос, доклады, решение практико-ориентированной задачи № 7-8
8	<b>Деловое общение в больших и малых группах</b> Деловые отношения в организации. Понятия команда, малая группа. Формирование и функционирование команды. Переговоры и конфликты в организациях. Структура деловой беседы. Основные правила ведения переговоров.	2	1	2	4,8	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
	<b>Общее количество часов</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>39, 8</b>			



