


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет психологии

Кафедра общей психологии

Утверждено на заседании кафедры
протокол №1 от 31 августа 2020 г.
Зав. кафедрой
Галяутдинова С.И. 

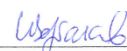
Согласовано
Председатель УМК факультета



Гиниятова З. М.

Рабочая программа дисциплины
«Организационная психология»
Обязательная часть
программа специалитета
направление подготовки 37.05.01 Клиническая психология
Направленность (профиль) подготовки
«Патопсихологическая диагностика и психотерапия»
Квалификация Клинический психолог

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 № 1 от 31 августа 2020 г.

Заведующий кафедрой С.И. / Галяутдинова С.И.

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	9
4.3. <i>Рейтинг-план дисциплины (при необходимости)</i>	18
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	19
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	19
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	21

**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)
УК-3 – способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИУК 3.1. Знает: основы командообразования; способы подбора и организации работы эффективной команды; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, группы, коллектива.	<p align="center">Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способы подбора эффективной команды, основные условия эффективной командной работы, стратегии и принципы командной работы; - психологические механизмы социального взаимодействия; - стадии развития коллектива, основы межличностного общения, способы повышения творческого потенциала личности и коллектива
	ИУК 3.2. Умеет: формировать требования к членам команды, подбирать членов команды исходя из их знаний, умений и навыков; выработывая стратегию работы в команде; применять принципы и методы организации командной работы; оценивать вклад каждого члена команды в общий результат	<p align="center">Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выработывая командную стратегию, применять принципы и методы организации командной деятельности; - использовать психологические механизмы социального взаимодействия в командной работе; - применять знания стадий развития коллектива и основ межличностного общения, а также использовать способы повышения творческого потенциала личности и коллектива в качестве саморазвития лидерских способностей

	<p>ИУК 3.3. Владеет: навыками подбора и создания команды; общения и организации командной работы; социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; лидерскими качествами.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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
--	--	---

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Организационная психология» относится к циклу дисциплин специализации и входит в раздел Б1.О.39 по направлению подготовки 37.05.01 «Клиническая 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», «Социально-психологический тренинг», «Психология общения и переговоров».

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) компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели уровня освоения компетенций)	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения	
			«Не зачтено»	«Зачтено»
Первый этап	Знать: -способы подбора эффективной команды, основные условия эффективной командной работы, стратегии и принципы командной работы, основы психологии личности, среды, группы, коллектива; - психологические механизмы социального взаимодействия; - стадии развития коллектива, основы межличностного общения, способы повышения творческого потенциала личности и коллектива	Знает: - способы подбора эффективной команды, основные условия эффективной командной работы, стратегии и принципы командной работы, основы психологии личности, среды, группы, коллектива, основы психологии личности, среды, группы, коллектива; - психологические механизмы социального взаимодействия; - стадии развития коллектива, основы межличностного общения, способы повышения творческого потенциала личности	Допускает грубые ошибки, частично знает: - способы подбора эффективной команды, основные условия эффективной командной работы, стратегии и принципы командной работы, основы психологии личности, среды, группы, коллектива, основы психологии личности, среды, группы, коллектива; - психологические механизмы социального взаимодействия; - стадии развития коллектива, основы межличностного общения, способы повышения творческого потенциала личности	Знает достаточно: - способы подбора эффективной команды, основные условия эффективной командной работы, стратегии и принципы командной работы, основы психологии личности, среды, группы, коллектива; - психологические механизмы социального взаимодействия; - стадии развития коллектива, основы межличностного общения, способы повышения творческого потенциала личности

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

Третий этап	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - базовыми 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 	<p>Допускает грубые ошибки, частично владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<p>Владеет достаточно:</p> <ul style="list-style-type: none"> - базовыми 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
-------------	---	--	---	---

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"> - способы подбора эффективной команды, основные условия эффективной командной работы, стратегии и принципы командной работы; - психологические механизмы социального взаимодействия; - стадии развития коллектива, основы межличностного общения, способы повышения творческого потенциала личности и коллектива 	<p>УК-3 – способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>Устный опрос, доклады и сообщения, аттестационный тест знаний, контрольные работы</p>
Умения	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вырабатывать командную стратегию, применять принципы и методы организации командной деятельности; - использовать психологические механизмы социального взаимодействия в командной работе; - применять знания стадий развития коллектива и основ межличностного общения, а также использовать способы повышения творческого потенциала личности и коллектива в качестве саморазвития лидерских способностей 	<p>УК-3 – способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>Контрольные работы, решение практико-ориентированных задач</p>

<p>Владения (навыки / опыт деятельности)</p>	<p>- навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии командной работы;</p> <p>- психологическими механизмами проявления социального взаимодействия в командной работе;</p> <p>- знаниями стадий развития коллектива, основами межличностного общения и способами повышения творческого потенциала своей личности</p>	<p>УК-3 – способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>Контрольные работы, решение практико-ориентированных задач</p>
--	--	--	---

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.

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 – развернутое 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.

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, 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, учений 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.

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 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 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

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

Ориентировочные 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.

4.3. Рейтинг-план дисциплины «Организационная психология»
 Специальность – 37.05.01 «Клиническая психология». Курс 2, семестр 3.

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. Практико-ориентированное задание	4	1	1	4
3. Контрольная работа	7	1	0	7
Рубежный контроль				
Тестовый контроль	1	17	0	17
Всего				32
Модуль 2. Социально-психологические факторы эффективности организаций				
Текущий контроль				
1. Устный групповой опрос	2	3	0	6
2. Практико-ориентированное задание	4	1	1	4
3. Контрольная работа	7	1	0	7
Рубежный контроль				
Тестовый контроль	1	15	0	15
Всего				32
Модуль 3. Персонал в организациях				
Текущий контроль				
1. Устный групповой опрос	2	3	0	6
2. Доклады	4	1	1	4
3. Практико-ориентированное задание	4	2	1	8
Рубежный контроль				
Тестовый контроль	1	18	0	18
Всего				36
Итого				100
Поощрительные баллы				
1. Студенческая олимпиада			0	3
2. Проведение исследований			0	3
3. Публикация статей			0	4
Итого				10
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1.Посещение лекционных за-			0	-6
2.Посещение практических (семинарских, лабораторных) занятий			0	-10
Итоговый контроль - зачет				

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.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), 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 3 семестре 2 курса очная форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	72/2
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	54,2
лекций	16
практических/ семинарских	28
лабораторных	10
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	Организационная психология как наука История развития организационной психологии. Предмет, структура и методы организационной психологии.	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	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		2	1, 2, 3, 4,5	Подготовка к устному опросу и контрольной работе	устный опрос, контрольная работа (темы 1-3)

3	<p>Современные представления о социальных организациях</p> <p>Основные признаки, виды и структура организаций. Показатели эффективности организаций.</p>	2	4		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	<p>Группы в организациях</p> <p>Формальные и неформальные группы в организациях. Групповая динамика и групповые феномены. Лидерство.</p>	2	4	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	<p>Социально-психологический климат организаций: факторы его формирования и показатели</p> <p>Сущность и факторы формирования социально-психологического климата. Причины возникновения</p>	2	4	2	2	1, 2, 3, 4,5	Подготовка к устному опросу и контрольной работе	устный опрос, контрольная работа (темы 4-6)
6	<p>Социально-психологические факторы формирования отношения к труду</p> <p>Теории мотивации трудовой деятельности. Факторы удовлетворенности работой. Текучесть кадров и абсентеизм</p>	2	4	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	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.	2	4	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	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.	2	4	2	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
	Общее количество часов	16	28	10	17, 8			

