

Факультет психологии и педагогики

УТВЕРЖДАЮ

Декан ФПП

_____ Л. Я. Лозован

«29» марта 2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.О.18 Организационная психология

Код, название дисциплины

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Направленность (профиль) подготовки
«Практическая психология»

Программа прикладного бакалавриата

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Очно-заочная

Год набора 2021

Новокузнецк, 2024

Лист внесения изменений

В РПД Б1.О.18 Организационная психология

(код по учебному плану, название дисциплины)

Сведения об утверждении:

утверждена Ученым советом факультета психологии и педагогики
(протокол Ученого совета факультета № 8 от 29.03.2024 г.)

для ОПОП 2021 года набора на 2024 / 2025 учебный год
по направлению подготовки 37.03.01 Психология

направленность (профиль) подготовки / «Практическая психология»

Одобрена на заседании методической комиссии факультета психологии и педагогики
протокол методической комиссии факультета № 5 от 20.03.2024 г.)

Одобрена на заседании обеспечивающей кафедры психологии и общей педагогики
протокол № 7 от 14.03.2024 г.

Алонцева А.И. /
(Ф. И.О. зав. кафедрой)

(Подпись)

Оглавление

1 Цель дисциплины.....	4
1.1 Формируемые компетенции.....	4
1.2 Индикаторы достижения компетенций по ОПОП.....	4
1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине.....	5
2 Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации.....	5
3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины.....	6
3.1 Учебно-тематический план.....	6
3.2. Содержание занятий по видам учебной работы.....	7
4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации.....	12
5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины.....	16
5.1 Учебная литература.....	16
5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.....	17
5.3. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	17
6 Иные сведения и (или) материалы.....	18
6.1. Примерные темы письменных учебных работ.....	18
6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации.....	21

1 Цель дисциплины.

В результате освоения данной дисциплины у обучающегося должны быть сформированы компетенции основной профессиональной образовательной программы бакалавриата (далее - ОПОП): ОПК-8.

Содержание компетенций как планируемых результатов обучения по дисциплине см. таблицы 1 и 2.

1.1 Формируемые компетенции

Таблица 1 – Формируемые дисциплиной компетенции

Наименование вида компетенции	Наименование категории (группы) компетенций	Код и название компетенции
Общепрофессиональная	Администрирование (организация и управление)	ОПК-8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

1.2 Индикаторы достижения компетенций по ОПОП

Таблица 2 – Индикаторы достижения компетенций по ОПОП

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции по ОПОП	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
ОПК-8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ОПК-8.1 Анализирует организационную политику и корпоративную культуру в организации конкретного типа ОПК-8.2 Разрабатывает стратегию выполнения своих профессиональных функций в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Б1.О.18 Организационная психология, 8 сем., 5 з.е Б1.О.24 Психология труда, 3 сем., 5 з.е Б1.О.25 Психологическое обеспечение профессиональной деятельности, 7 сем., 4 з.е Б1.О.28 Психология сервиса и сферы обслуживания, 4 сем., 5 з.е Б1.О.37 Юридическая психология, 5 сем., 4 з.е Б2.О.01(У) Учебная практика. Учебно-ознакомительная практика, 4 сем., 5 з.е Б2.О.03(П) Производственная практика. Преддипломная практика, 9 сем., 9 з.е Б3.02(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, 9 сем., 6 з.е

1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине

Таблица 3 – Знания, умения, навыки, формируемые дисциплиной

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции, закрепленные за дисциплиной	Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной
ОПК-8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ОПК-8.1 Анализирует организационную политику и корпоративную культуру в организации конкретного типа ОПК-8.2 Разрабатывает стратегию выполнения своих профессиональных функций в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Знать: - способы выполнения профессиональных функций в организациях разного типа - способы соблюдения организационных политик и процедур Уметь: - правильно выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, - правильно соблюдать организационные политики и процедуры Владеть: - навыками выполнения профессиональных функций в организациях разного типа - навыками соблюдения организационных политик и процедур

2 Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации.

Таблица 4 – Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий

Общая трудоёмкость и виды учебной работы по дисциплине, проводимые в разных формах	Объём часов по формам обучения
	ОЗФО
1 Общая трудоёмкость дисциплины.	180
2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	34
Аудиторная работа (всего):	34
в том числе:	
лекции	14
практические занятия, семинары.	20
в интерактивной форме	10
Внеаудиторная работа (всего):	
подготовка курсовой работы /контактная работа	-
3 Самостоятельная работа обучающихся (всего).	110
4 Промежуточная аттестация обучающегося (экзамен)	36
	8 семестр

3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины.

3.1 Учебно-тематический план

Таблица 5 - Учебно-тематический план очной/ очно-заочной формы обучения

№ недели п/п	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоём- кость (всего час.)	Трудоёмкость занятий (час.)					Формы те- кущего кон- троля и про- межуточной аттестации успеваемо- сти	
			ОФО		СРС	ОЗФО			
			Ауди- торн. занятия			Аудиторн. занятия			
			лекц.	лекц.		лекц	практ.		
Семестр 8									
	Основы организационной пси- хологии	40				4	8	28	УО
1	История становления организаци- онной психологии	20				4	4	12	
2	Понятие и виды организации	20					4	16	
	Личность и организация	62				4	6	52	УО
3	Восприятие и атрибуция	16				2	2	14	
4	Основные образы организации	16				2	2	14	
5	Процесс формирования и развития личности в организации	30					2	28	
	Организационное поведение	42				6	6	30	Контрольная работа
6	Базовые ценности организации	20					4	16	
7	Организационные патологии	22				6	2	14	
	Экзамен	36							
	Всего:	180				14	20	110	

3.2. Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 6 – Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Основы организационной психологии	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
1.1.	История становления организационной психологии	Понятие и направления развития организационной психологии. История становления организационной психологии. Проблемные аспекты современной организационной психологии. Предмет организационной психологии. Методы исследования организационной психологии. Научный менеджмент. Административный менеджмент. Бюрократический менеджмент. Школа человеческих отношений.
1.2	Понятие и виды организации	Понятие и виды организации. Определение организации. Признаки организации. Основные виды организаций и их психологическая характеристика.
<i>Темы практических / семинарских занятий</i>		
1	История развития организационной психологии	<i>Семинар</i> Обсуждаются вопросы: 1. Психологические школы и направления организационной психологии. 2. Взгляды древнегреческих философов на историографию вопроса. 3. Внедрение в организационную психологию достижений психологии и социологии. 4. Системный подход в организационной психологии. 5. Организационная психология как мультидисциплина. 6. История становления организационной психологии
2	Организация и её типология	<i>Практическое занятие</i> Цель занятия: составить системную таблицу «Классификация организаций». Основой для составления системной таблицы служит лекционное занятие «Типы организаций и их психологическая характеристика».
3	Признаки организации и их систематизация.	<i>Практическое занятие</i> Цель занятия: систематизировать организации по их типологии и основным признакам. Практическое задание: классифицировать список разнообразных организаций согласно их стандартной типологии.

4	Решение производственных ситуаций с применением теоретических основ организационной психологии.	<p>Форма проведения занятия - «Малые группы».</p> <p>Цель занятия: научиться решать сложные производственные ситуации и находить оптимальное решение. В задачи занятия входят также отработка умений и навыков групповой работы, групповой сплоченности, умение отстаивать свою точку зрения, нахождение эффективного решения с помощью инсайт-реакций.</p> <p>Группа делится на подгруппы по 4-5 человек. Каждой подгруппе выдается несколько производственных ситуаций, на которые необходимо дать не менее 7-и решений. Далее каждая группа представляет свои варианты решений. В конце занятия – дискуссия и рефлексия.</p>
5	Стили и методы управления организацией. Применение техники аргументации.	<p>Цель занятия: отработка умений и навыков основных техник аргументации.</p> <p>Работа производится в парах. Каждой паре задается проблемная ситуация, основанная на позиции (Фишер, Юри). Например, клиент и менеджер не могут договориться. Менеджер продает дом за 50 000 долларов, клиент говорит, что не заплатит ни доллара больше, чем 47 500. Необходимо определить основополагающую проблему. Затем выявить, что стоит за позицией. Привести аргументы, которые приведут к согласию. В конце занятия – обсуждение и рефлексия.</p>
6	Общение как социально-психологический феномен (на примере интерпретации и классификации пословиц).	<p>Занятие проводится в малых группах (по 5-6 человек).</p> <p>Цель занятия: показать значение пословиц в управленческом общении. В задачи занятия входит также отработка умений и навыков межличностного общения и умения дифференцировать уровни общения.</p> <p>Малым группам выдаются разнообразные пословицы в количестве от 45 до 60 штук. Первое задание – распределить данные пословицы по следующим уровням (вербальный и невербальный уровни общения, закономерности восприятия человека человеком, поведение в конфликте, влияние особенностей характера на стили социального взаимодействия). После того как будет выполнено первое задание все подгруппы получают второе задание – проинтерпретировать пословицу и «расшифровать» ее психологический смысл, например, «Дорога ложка к обеду» (своевременность наших реакций в общении и т.д.).</p>
2	Личность и организация	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
2.1.	Восприятие и атрибуция	<p>Восприятие и атрибуция. Свойства восприятия. Внутренние и внешние факторы восприятия. Законы и эффекты восприятия важные для управленцев. Стереотипы и их влияние на восприятие. Понимать специфику задач, возникающих перед индивидом на каждом этапе, а также связанные с ними психологические риски</p>
2.2.	Основные образы организации	<p>Основные образы организации. Понятие внешней и внутренней среды организации. Линейные и нелинейные системы в организации.</p>

2.3.	Процесс формирования и развития личности в организации	Процесс формирования и развития личности в организации. Раскрытие социально-психологических содержания проблемы личности, группы, организации;
------	--	--

Темы практических / семинарских занятий

1	Деловая игра «Детективное расследование».	<p>Цель занятия: развитие коммуникативных навыков, выявление спонтанного лидера, формирование навыков активного слушания и групповой сплоченности и т.п.</p> <p>Правила проведения игры: группа делится на малые группы по 5-6 человек. Преподаватель раздает участникам комплекты карточек (каждой малой группе по комплекту) и просит разделить их не глядя между собой примерно поровну. Далее преподаватель объясняет, что группа получила одну и ту же историю. Затем участникам диктуются правила игры: участники должны прочитать каждый свою часть карточек, можно зачитывать друг другу вслух то, что написано на карточках, нельзя показывать карточки друг другу, нельзя вести записи. Команда должна обсудить историю (без ведения записей) и дать общий ответ на четыре вопроса: Что украли? Кем было украдено? Когда было украдено? Почему было украдено? В заключение игры – рефлексия. Обратит особое внимание на следующие моменты (что затрудняло поиск правильных ответов, что помогало в поиске правильных ответов, что бы вы во второй раз сделали по-другому).</p>
2	Основные образы организации	<p>Форма проведения занятия - «Малые группы».</p> <p>Цель занятия: научиться решать сложные производственные ситуации и находить оптимальное решение. В задачи занятия входят также отработка умений и навыков групповой работы, групповой сплоченности, умение отстаивать свою точку зрения, нахождение эффективного решения с помощью инсайт-реакций.</p> <p>Группа делится на подгруппы по 4-5 человек. Каждой подгруппе выдается несколько производственных ситуаций, на которые необходимо дать не менее 7-и решений. Далее каждая группа представляет свои варианты решений. В конце занятия – дискуссия и рефлексия.</p>
3	Вербальные способы управленческого общения.	<p>Цель занятия: коррекция и тренировка вербальных способов общения с помощью Я-высказываний.</p> <p>В начале занятия дается небольшая прелюдия, разъясняющая значение и роль вербализации чувств в общении. Затем группа делится на подгруппы и каждая подгруппа получает карточки с «неправильными» высказываниями. Задача заключается в том, чтобы перефразировать Ты - высказывания в Я – высказывания. Например, «Ты должен хорошо учиться», может приобрести такую формулировку «Я хотел бы, чтобы ты учился лучше» и т.д. В конце занятия полезно обсудить произведенную работу и ответить на следующие вопросы. Почему «Ты - высказывания» могут приводить к конфликтам? Почему люди редко применяют «Я- высказывания» в общении? Какова роль вербализации чувств в процессе общения? Почему нераспознанные чувства приводят как к межличностным, так и к внутриличностным конфликтам?</p>

4	Оценка коммуникативного минимума менеджеров организации.	<p>Цель занятия: овладение методом анкетирования и оценки коммуникативного минимума менеджеров организации.</p> <p>Занятие состоит из двух этапов. Первый этап – анкетирование и самооценочное исследование коммуникативного минимума. Второй этап – экспертиза.</p> <p>Оснащение: анкета по изучению коммуникативного минимума менеджеров организации (Никифоров Г.С. и соавт., 2003). Данная анкета представляет собой различные коммуникативные навыки и умения.</p> <p>Необходимо оценить их по 10-и бальной шкале. Обработка результатов производится по специально разработанным шкалам (подготовительная фаза, контактная фаза, эмоции в разговоре, фаза понимания, фаза убеждения, фаза завершения, управление разговором). На втором этапе производится экспертная оценка. Для этого группа разбивается на подгруппы и поочередно каждый участник подвергается экспертной оценке по разработанным шкалам анкеты. В результате полезным оказывается сравнение собственной и экспертной оценки коммуникативного минимума. В сущности это будет указывать на степень согласованности идеального и реального – Я профессиональной Я-концепции. Тем самым можно получить надежный результат.</p>
5	Тема 5. Диагностика основных образов организации.	<p>Форма проведения занятия – «Арт-терапевтическая группа». Цель занятия: выявить и определить образ своей организации.</p>
3	Организационное поведение	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
3.1	Тема 1. Базовые ценности организации	<p>Три базовые ценности организации: управляемость, инновационность, клиентность. Управляемость как базовая ценность организации. Критерии управляемости. Ин-</p>
3.2.	Тема 2. Организационные патологии	<p>Организационные патологии (патологии в строении организации, патологии в организационных отношениях, патологии в управленческих решениях). Знать стандартные базовые процедуры оказания индивиду, группе, организации психологической помощи.</p>
<i>Темы практических / семинарских занятий</i>		
1	Выявление профессионально значимых качеств личности руководителя.	<p>Цель занятия: выявление профессиональной направленности личности руководителя с помощью тест-опросника Холланда-Климова.</p> <p>Оснащение. Опросник Холланда-Климова.</p> <p>Тестирование проводится в групповом режиме. Каждому студенту выдается бланк опросника и инструкция. По окончании работы производится детальная интерпретация доминирующего типа личности: реалистический тип, интеллектуальный тип, социальный тип, офисный (конвенциональный) тип, предпринимательский тип, артистический тип.</p>

2	Интерактивные методы в организационной психологии. Организационно-деятельностная игра «Необитаемый остров».	<p>Цель игры: научить эффективному взаимодействию, коллективному принятию решений, стратегии сотрудничества.</p> <p>Ход игры: описание процедуры (обсуждение проблемы и решение задач по степени значимости, выработка коллективной стратегии выживания на острове, разработка кодекса чести жителей острова, презентация проектов, межгрупповая дискуссия), анализ результатов и подведение итогов.</p>
3	Решение производственных ситуаций.	Каждому студенту выдается по 5 карточек с различными производственными ситуациями и вариантами их решения. Необходимо найти правильное решение и дать соответствующее обоснование.
4	Деловая игра «Организатор» (В.Тарасов).	<p>Цель игры – формирование практических навыков по организации труда и производства, по оперативному управлению производством, коммерческой деятельности.</p> <p>Игра предназначена также для оценки деловых качеств участников. В игре могут принимать участие от 15 – 18 человек. Продолжительность игры 1, 5 часа.</p> <p>Инструментарий – микрофон, часы, калькулятор, чертежи, подносы, жетоны, игровая валюта.</p> <p>Роли – ведущий, контролер, председатель, бухгалтер госбанка, работники биржи ценных бумаг.</p> <p>Игра проводится в несколько этапов по окончании – обсуждение и подведение итогов.</p>

4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации.

Для положительной оценки по результатам освоения дисциплины обучающемуся необходимо выполнить все установленные виды учебной работы. Оценка результатов работы обучающегося в баллах (по видам) приведена в таблице 7.

Таблица 7 – Балльно-рейтинговая оценка результатов учебной работы обучающихся по видам (БРС)

№	Вид рейтинга	Сумма баллов	Весовой коэффициент, %	Примечание
1	Текущий контроль	60	max 3	<p>Производится оценка посещаемости учебных занятий. Баллы выставляются в соответствии с критериями:</p> <p>3 балла – выставляется в случае, если студент не имеет пропусков занятий;</p> <p>2 балла – выставляется в случае, если студент имеет до 10% пропусков занятий;</p> <p>1 балл – выставляется в случае, если студент имеет до 20% пропусков занятий;</p> <p>0 балл – выставляется в случае, если студент имеет более 20% пропусков занятий.</p>
			max 57	Производится оценка следующих форм:

				<ul style="list-style-type: none"> – Устные ответы студентов на практических занятиях – выполнение заданий на практических и семинарских занятиях; – Выполнение самостоятельной работы; – Проверка сформированности умений (в соответствии с изучаемыми темами)
2	Промежуточный контроль по дисциплине	40	max 10	Теоретический вопросы, указанные в билете, для сдачи экзамена.
			max 10	Теоретический вопросы, указанный в билете, для сдачи экзамена.
			max 20	Практический вопросы, указанный в билете, для сдачи экзамена.

Краткая характеристика используемых оценочных средств

Шкала оценки устного ответа

Отметка «отлично» ставится, если:

- знания отличаются глубиной и содержательностью, дается полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы билета, так и на дополнительные;
- студент свободно владеет научной терминологией;
- ответ студента структурирован, содержит анализ существующих теорий, научных школ, направлений и их авторов по вопросу билета;
- логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в билете;
- ответ характеризуется глубиной, полнотой и не содержит фактических ошибок;
- ответ иллюстрируется примерами, в том числе из собственного опыта;
- студент демонстрирует умение аргументировано вести диалог и научную дискуссию.

Отметка «хорошо» ставится, если:

- знания имеют достаточный содержательный уровень, однако отличаются слабой структурированностью; содержание билета раскрывается, но имеются неточности при ответе на дополнительные вопросы
- имеющиеся в ответе несущественные фактические ошибки, студент способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу;
- недостаточно раскрыта проблема по одному из вопросов билета;
- недостаточно логично изложен вопрос;
- студент не может назвать авторов той или иной теории по вопросу билета;
- ответ прозвучал недостаточно уверенно;
- студент не смог продемонстрировать способность к интеграции теоретических знаний и практики.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если:

- содержание билета раскрыто слабо, знания имеют фрагментарный характер, отличаются поверхностностью и малой содержательностью, имеются неточности при ответе на основные вопросы билета;
- программные материалы в основном излагаются, но допущены фактические ошибки;
- студент не может обосновать закономерности и принципы, объяснить факты;
- студент не может привести пример для иллюстрации теоретического положения;
- у студента отсутствует понимание излагаемого материала, материал слабо структурирован;
- у студента отсутствуют представления о межпредметных связях.

Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:

- обнаружено незнание или непонимание студентом сущностной части социальной психологии;

- содержание вопросов билета не раскрыто, допускаются существенные фактические ошибки, которые студент не может исправить самостоятельно;
- на большую часть дополнительных вопросов по содержанию экзамена-студент затрудняется дать ответ или не дает верных ответов.

Шкала оценивания доклада

Оценка «отлично» выставляется, если: доклад содержит полную информацию по представляемой теме, основанную на обязательных литературных источниках и современных публикациях; выступление сопровождается качественным демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории; точно укладывается в рамки регламента.

Оценка «хорошо» выставляется, если: представленная тема раскрыта, однако доклад содержит неполную информацию по представляемой теме; выступление сопровождается демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий ясно и грамотно излагает материал; аргументированно отвечает на вопросы и замечания аудитории, однако выступающим допущены незначительные ошибки в изложении материала и ответах на вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если: выступающий демонстрирует поверхностные знания по выбранной теме, имеет затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса; отсутствует сопроводительный демонстрационный материал.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если: доклад не подготовлен, либо имеет существенные пробелы по представленной тематике, основан на недостоверной информации, выступающим допущены принципиальные ошибки при изложении материала.

Шкала оценивания практических заданий

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если: содержание задания не осознано, продукт неадекватен заданию, выводы отсутствуют;

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если: задание выполнено частично, допущены ошибки логического или фактического характера, предпринята попытка сформулировать выводы;

Оценка «хорошо» выставляется, если: задание в целом выполнено, но допущены одна-две незначительных ошибки логического или фактического характера, сделаны выводы;

Оценка «отлично» выставляется, если: задание выполнено, сделаны в целом корректные выводы.

Соотношение видов рейтинга для дисциплины с экзаменом выглядит следующим образом.

Оценка «отлично» – 100-85 баллов.

Оценка «хорошо» – 75-84 балла.

Оценка «удовлетворительно» – 51-74 балла.

Оценка «неудовлетворительно» – менее 50 баллов.

Если к моменту проведения экзамена студент набирает 51 балл и более баллов, оценка может быть выставлена ему в ведомость и в зачетную книжку без процедуры принятия экзамена. Выставление оценок производится на последней неделе теоретического обучения по данной дисциплине.

Экзамен проводится по билетам. Каждый билет содержит два теоретических вопроса и один практический. На подготовку дается 20 минут.

Для оценивания уровня сформированности компетенции предполагается руководствоваться следующими критериями.

Ответ на экзамене позволяет оценить степень форсированности знаний. Ответ оценивается по 4 балльной системе.

Шкалы промежуточного контроля, по итогам изучения дисциплины.

Оценка «отлично» (100-85 баллов) ставится, если студент:

– Показывает глубокое и полное знание и понимание всего объема программного материала; полное понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей.

– Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами; самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, формировать выводы. Устанавливает межпредметные (на основе ранее приобретенных знаний) и внутрипредметные связи, творчески применяет полученные знания в незнакомой ситуации. Последовательно, четко, связно, обоснованно и безошибочно излагает учебный материал: дает ответ в логической последовательности с использованием принятой терминологии; делает собственные выводы; формирует точное определение и истолкование основных понятий, законов, теорий; при ответе не повторяет дословно текст учебника; излагает материал научным языком; правильно и обстоятельно отвечает на дополнительные вопросы. Использует для доказательства выводы из наблюдений и опытов.

– Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне; допускает не более одного недочета, который легко исправляет по требованию преподавателя; умеет оперировать теоретическим материалом.

Оценка «хорошо» (75-84 балла) ставится, если студент:

– Показывает знания всего изученного программного материала. Дает полный и правильный ответ на основе изученных теорий; допускает незначительные ошибки и недочеты при воспроизведении изученного материала, определения понятий неточности при использовании научных терминов или в выводах и обобщениях из наблюдений и/или опыта.

– Материал излагает в определенной логической последовательности, при этом допускает одну негрубую ошибку или не более двух недочетов и может их исправить самостоятельно при требовании преподавателя; подтверждает ответ конкретными примерами; правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

– Умеет самостоятельно выделять главные положения в изученном материале; на основании фактов и примеров обобщать, делать выводы, устанавливать внутри предметные связи. Применяет полученные знания на практике в видоизмененной ситуации, соблюдает основные правила культуры устной и письменной речи, использует научные термины.

Оценка «удовлетворительно» (51-74 балла) ставится, если студент:

– Усвоил основное содержание учебного материала, имеет пробелы в усвоении материала, не препятствующие дальнейшему усвоению программного материала; материал излагает не систематизировано, фрагментарно, не всегда последовательно.

– Показывает недостаточность в сформированности отдельных знаний и умений; выводы и обобщения аргументирует слабо, допускает в них ошибки.

– Допустил ошибки и неточности в использовании научной терминологии, определения понятий дал недостаточно четкие; не использовал в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, фактов или допустил ошибки при их изложении.

– Испытывает затруднения в применении знаний, необходимых для решения задач различных типов, при объяснении конкретных явлений на основе теорий и законов, или в подтверждении конкретных примеров практического применения теорий.

– Отвечает неполно на вопросы преподавателя (упуская основное), или воспроизводит содержание текста учебника, но недостаточно понимает отдельные положения, имеющие большое значение в этом тексте.

– Обнаруживает недостаточное понимание отдельных положений при воспроизведении текста учебника (записей, первоисточников) или отвечает неполно на вопросы преподавателя, допуская одну - две грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» (менее 50 баллов) ставится, если студент:

- Не усвоил и не раскрыл основное содержание материала; не делает выводов и обобщений.
- Не знает и не понимает значительную или основную часть программного материала в пределах поставленных вопросов или имеет слабо сформированные и не полные знания и не умеет применять их к решению конкретных вопросов и задач по образцу.
- При ответе (на один вопрос) допускает более двух грубых ошибок, которые не может исправить даже при помощи преподавателя.
- Не может ответить ни на один из поставленных вопросов.
- Полностью не усвоил материал.

5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины.

5.1 Учебная литература

Основная учебная литература

1. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 504 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — URL: <https://urait.ru/bcode/425235> (дата обращения: 20.09.2019).— Текст : электронный.
2. Организационная психология : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2019. — 510 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-07328-7. — URL: <https://urait.ru/bcode/431983> (дата обращения: 20.09.2019).— Текст : электронный.

Дополнительная учебная литература:

1. Данилова, О. Ю. Организационная психология : теория и практика : учебное пособие / О. Ю. Данилова ; Новокузнецкий институт (филиал) ФГБОУ ВПО "Кемеровский государственный университет". - Новокузнецк : РИО НФИ КемГУ, 2014. - 293 с. – Текст : непосредственный.
2. Быков, С. В. Организационная психология: учебное пособие / С. В. Быков ; Негосударственное образовательное учреждение ВПО «Самарская гуманитарная академия». - Электронные текстовые данные. — Самара : Самарская гуманитарная академия, 2013. - 110 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375365> (дата обращения: 20.09.2019).— Текст : электронный.
3. Жог, В. И. Методология организационной психологии : учебное пособие / В. И. Жог, Л. В. Тарабакина, Н. С. Бабиева ; под ред. В. И. Жога ; Министерство образования и науки РФ, ФГБОУ ВПО «Московский педагогический государственный университет». - Электронные текстовые данные. – Москва : МПГУ ; «Прометей», 2013. - 160 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275015> (дата обращения: 20.09.2019).— Текст : электронный.

5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.

Учебные занятия по дисциплине проводятся в учебных аудиториях НФИ КемГУ:

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
	Организационная психология	<p>222 Учебная аудитория для проведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - занятий лекционного типа; - занятий семинарского (практического) типа; - групповых и индивидуальных консультаций; - текущего контроля и промежуточной аттестации. <p>Специализированная (учебная) мебель: доска маркерно-меловая, столы, стулья.</p> <p>Оборудование для презентации учебного материала: переносное - ноутбук, проектор, экран.</p> <p>Используемое программное обеспечение: MSWindows (MicrosoftImaginePremium 3 year по лицензионному договору № 1212/КМР от 12.12.2018 г. до 12.12.2021 г.), LibreOffice (свободно распространяемое ПО), антивирусное ПО ESET EndpointSecurity, лицензия №EAV-0267348511 до 30.12.2022 г.;MozillaFirefox (свободно распространяемое ПО), GoogleChrome (свободно распространяемое ПО), Opera (свободно распространяемое ПО), FoxitReader (свободно распространяемое ПО), WinDjView (свободно распространяемое ПО), Яндекс.Браузер (отечественное свободно распространяемое ПО).</p> <p>Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.</p>	654027, Кемеровская область, г. Новокузнецк, просп. Пионерский, д. 13, пом.1

5.3. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.

Перечень СПБД и ИСС по дисциплине

Информационная Справочная Система «КонсультантПлюс» – надёжный помощник для многих специалистов: юристов, бухгалтеров, руководителей организаций, а также для специалистов государственных органов, учёных и студентов. В ней содержится огромный массив правовой и справочной информации.

Режим доступа: www.consultant.ru

База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU – информационноаналитический портал в области науки, технологии, медицины и образования

Режим доступа: <https://elibrary.ru/defaultx.asp>

6 Иные сведения и (или) материалы.

6.1. Примерные темы письменных учебных работ

Задания для самостоятельной работы студентов

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Основы организационной психологии	Ознакомьтесь с 1-й главой учебника Свенцицкого А.Л. «Организационная психология» и составьте краткий конспект (Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов/ А.Л.Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 504 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — URL: https://urait.ru/bcode/425235 (дата обращения: 20.09.2019).– Текст : электронный.)
2	Личность и организация	Оценка коммуникативного минимума менеджеров организации. Первый этап – анкетирование и самооценочное исследование коммуникативного минимума. Второй этап – экспертиза. Оснащение: анкета по изучению коммуникативного минимума менеджеров организации (Никифоров Г.С. и соавт., 2003). Данная анкета представляет собой различные коммуникативные навыки и умения. Необходимо оценить их по 10-и балльной шкале. Обработка результатов производится по специально разработанным шкалам (подготовительная фаза, контактная фаза, эмоции в разговоре, фаза понимания, фаза убеждения, фаза завершения, управление разговором). На втором этапе производится экспертная оценка. В результате полезным оказывается сравнение собственной и экспертной оценки коммуникативного минимума. В сущности это будет указывать на степень согласованности идеального и реального – Я профессиональной Я-концепции. Тем самым можно получить надежный результат.
3	Организационное поведение	Подготовка Эссе «Развитие организационной культуры» Опишите, в чем заключаются отличия организационной культуры малых и крупных предприятий. Как, по вашему мнению, изменяется организационная культура в процессе роста, развития организации.

ВАРИАНТ1

№ задания	Содержание вопроса	Варианты ответа
1.	Организационная психология -	а) это раздел психологии, целью которого является практическое применение психологических теорий и исследовательских методик к проблемам организации, управления и бизнеса; б) раздел психологии (на стыке с психиатрией) изучающий психические явления с точки зрения взаимосвязи с болезнями; в) наука, изучающая различные психологические аспекты личности и деятельности в условиях правового регулирования; г) отрасль психологической науки, изучающая закономерности этапов психического развития и формирования личности на протяжении онтогенеза человека от рождения до старости.
2	Сравнение национальных культур по четырем параметрам: дистанция власти, индивидуализм, коллективизм, мужественность, женственность, неприятие неопределенности осуществлялось в исследованиях:	а) А. Кluckхона; б) Г. Хофстеде; в) Ф. Стродтбека; г) М. Бонда.
3	Поле организационного поведения включает факторы:	а) людей, организационные структуры, технологии и внешнюю среду организации; б) людей, рабочие группы, подразделения; в) людей, организационные структуры, руководителей; г) внутреннюю среду организации, рабочие группы, персонал.
4	Выберите ответ, соответствующий определению: «Имплицированная теория личности, в соответствии с которой человек рассматривается как ленивый, безынициативный, не амбициозный, безразличный к организационным нуждам и нуждающийся в постоянном контроле, чтобы обеспечить удовлетворительных показателей труда».	а) теория «Х»; б) теория «У»; в) модель опеки; г) организационное поведение.
5	Американские ученые Дж. Фрэнк и Б. Рейвен выделили основные формы власти:	а) власть принуждения, вознаграждения, традиционная, экспертная, эталонная; б) харизматическая, статусная, личностная, лидерская; в) власть личности, должности, полномочий, ответственности; г) власть традиционная (законная) и нетрадиционная (психологическая).
6.	Основными компонентами трудового потенциала работника являются:	а) профессиональные знания, умения, навыки; б) трудовая мотивация, профессиональные умения

	ляются:	<p>навыки;</p> <p>в) психофизиологический, социальный, демографический, квалификационный, личный;</p> <p>г) здоровье, возраст, трудовая мотивация, потенциал к развитию.</p>
7	Стиль принятия решений, выражающийся в таком поведении руководителя, которое связано с предоставлением подчиненным полной свободы действий и стремлением к систематическому уклонению от ответственности при принимаемых решениях, называется:	<p>а) авторитарным;</p> <p>б) попустительским;</p> <p>в) демократическим;</p> <p>г) делегирующим</p>
8	Группы, имеющие четко поставленные цели, формализованные правила и связи, являются:	<p>а) неформальными;</p> <p>б) спонтанными;</p> <p>в) референтными;</p> <p>г) формальными.</p>

ВАРИАНТ2

<i>№ задания</i>	<i>Содержание вопроса</i>	<i>Варианты ответа</i>
1.	Под организационным поведением понимают:	<p>а) поведение людей в организации;</p> <p>б) систематический научный анализ поведения индивидов, групп, организаций;</p> <p>в) поведение людей в рабочих группах;</p> <p>г) деятельность организации в целом;</p>
2	Автором ситуативной теории управления людьми и процессами организаций является:	<p>а) Э.Мейо;</p> <p>б) Л. Урвик;</p> <p>в) Д. МакГрегор;</p> <p>г) Дж. Вудворт.</p>
3	Что такое модели организационного поведения?	<p>а) это правила поведения в организации;</p> <p>б) это системы убеждений, которые определяют деятельность руководителя в конкретной компании;</p> <p>в) это организационные структуры;</p> <p>г) это планирование деятельности организации.</p>
4	Стиль руководства – это:	<p>а) процесс управления группой людей, осуществляемый руководителем как посредником между социальной властью и членами общности на основе правовых полномочий;</p> <p>б) обобщенные виды поведения руководителя в отношениях с подчиненными в процессе достижения поставленных целей;</p> <p>в) отношения доминирования и подчинения;</p> <p>г) влияние, которым пользуется руководитель.</p>
5	Выделяют следующие виды приверженности работника организации:	<p>а) высокую, среднюю, низкую;</p> <p>б) аффективную, поведенческую, нормативную;</p> <p>в) актуальную, потенциальную, реальную;</p>

		г) организационную, групповую, личную.
6.	Мотив, который сопровождается боязнью действовать в направлении поставленной цели, совершения ошибки и возможного наказания, уходом от ответственности, боязнью неудач, самостоятельного принятия решения, излишней осторожностью, — это...	а) мотив избегания неудачи; б) соревновательный мотив; в) мотив достижения цели; г) мотив самоутверждения.
7	Переживание эмоциональных состояний другого человека в форме сопереживания и сочувствия называется:	а) рефлексией; б) эмпатией; в) аттракцией; г) симпатией.
8	К классической теории управления людьми и процессами организаций относятся теории:	а) М. Вебер; б) Ф. Тейлор; в) Д. МакГрегор; г) А. Файоль.

Практико-ориентированные задания по итогам разделов дисциплины

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины.	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства.
1	Основы организационной психологии	ОПК-8	Составление профессиограмм
2	Личность и организация	ОПК-8	Описание профессиональных функций в организациях разного типа (решение ситуационных задач)
3	Организационное поведение	ОПК-8	Описание профессиональных функций в организациях разного типа (решение ситуационных задач)

6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации

Таблица 9 – Примерные теоретические вопросы и практические задания к экзамену

Разделы и темы	Примерные теоретические вопросы	Примерные практические задания
Основы организационной психологии	1. Дискуссия о предмете организационной психологии. 2. Предмет и метод организационной психологии.	Опираясь на содержание одного из теоретических вопросов билета, приведите конкретные примеры.

История становления организационной психологии	3. История развития организационной психологии. 4. Психологические школы и направления организационной психологии. 5. Психологическая характеристика методов организаторского воздействия менеджера. 6. Методы управления и организаторского воздействия менеджера.	Составить конспект «История развития организационной психологии»
Понятие и виды организации	7. Виды организации и их психологическая характеристика. 8. Принципы и методы психологии управления организацией.	Составить таблицу «Классификация организаций».
Личность и организация	9. Теории поведения личности в организации.	Ситуация: К вам пришел рабочий с просьбой отпустить его с работы на день. Вы спрашиваете о цели. Оказывается, он хочет использовать этот день на поиски другого места работы. Его уход лишит ваш участок нужного и квалифицированного специалиста. Как бы вы отреагировали на просьбу рабочего?
Восприятие и атрибуция	10. Сущность и значимость восприятия. 11. Свойства и процесс восприятия. 12. Законы и эффекты восприятия. 13. Процесс формирования личности в организации.	Ситуация 2 Два руководителя разговорились о том, как они дают указания подчиненным. Первый: «Главное – что сказано, а не как сказано. У меня нет времени, чтобы подбирать для каждого форму выражения». Второй: «Может быть, у тебя народ такой небидчивый. А мне постоянно приходится продумывать, как с кем лучше поговорить». Позиции какого руководителя вы отдадите предпочтение и почему?
Основные образы организации	14. Образы организации и их психологическая характеристика.	Подготовить план-конспект «Основные образы организации»
Процесс формирования и развития личности в организации	15. Теории поведения личности. 16. Личность и работа.	Мини-кейс «Сексизм или хорошая возможность?» Фрагмент интервью с руководителем аудита - отдела компании DL Group Ириной Альбертовной Симонян. Журналист: У вас большой опыт работы в международных компа-

	<p>ниях; приходилось ли вам сталкиваться со случаями дискриминации, например, по гендерному признаку? Существует ли на практике пресловутый «стеклянный потолок»?</p> <p>Ирина Альбертовна: Мир большого бизнеса – это мир, в котором деловые навыки ценятся выше всего, но в моей практике такие случаи были. Вот один из них.</p> <p>Я работала в Люксембурге в головном офисе металлургической компании. Для фирмы это было не самое лучшее время, в связи с кризисом проводилась политика сокращения издержек. В том числе был уволен весь избыточный обслуживающий персонал. В таких условиях подготовка к проведению ежегодного отчетного собрания, на котором собирался весь топ-менеджмент компании и ключевые инвесторы, проходила в нехарактерной для фирмы манере.</p> <p>Несколько дней сотрудники кадровой службы ходили по офису и предлагали сотрудницам – менеджерам, аналитикам и прочим специалистам – поработать официантками, разливать соки, открывать двери высоким гостям. Обращались они только к симпатичным молодым девушкам, причем буквально с фразой «ты у нас красивая, с хорошей фигурой, нам нужны красавицы вокруг влиятельных мужчин, да и для тебя это хорошая возможность примелькаться...».</p> <p>Мое «интересное положение» избавило меня от предложений подобного рода. Что касается ответной реакции, то, насколько я знаю, многие сотрудницы согласились. Одна девушка-американка отказалась открыто, причем не просто отказалась, а возмутилась, сказав, что дорожит своим профессиональным ими-</p>
--	---

		<p>джем и не приемлет подобные предложения. Две японки объяснили, что они загружены работой и не смогут помочь.</p> <p>После этой ситуации у меня остался неприятный осадок.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оцените действия кадровой службы компании. Каковы были возможные варианты выхода из сложившейся ситуации? Как, на ваш взгляд, можно было бы обратиться за помощью к сотрудникам, чтобы не вызвать негативной реакции? 2. Как бы вы восприняли такую ситуацию как возможность или как дискриминацию? 3. Опишите предполагаемую реакцию сотрудниц - представительниц разных стран?
<p>Базовые ценности организации.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 17. Три базовые ценности организации. 18. Управляемость как ценность организации. 19. Инновационность как ценность организации. 20. Клиентность организации и её атракт-функция. 	<p>Мини-кейс «Лейся песня»</p> <p>– Я утром по телевизору увидел один сюжет, – хитро улыбаясь начал Владимир, ожидая, пока официант принесет заказ. – И сразу вспомнил тебя. Рассказывали о какой-то японской компании – лидер рынка, довольные акционеры, счастливые сотрудники. Сотрудников показали поющими гимн корпорации – любо-дорого посмотреть: такие горящие глаза, такой энтузиазм. Елена поморщилась. Напоминание о последнем корпоративном вечере было для нее неприятным. 2 месяца назад в компании, где она работала – розничной сети по продаже компьютеров, появился новый директор по персоналу. Молодая энергичная женщина недавно получила второе высшее образование в области управления человеческими ресурсами и горела энтузиазмом применить полученные знания на практике. Слова «организационная культура», «корпоративный дух», «приверженность» бодро и убедительно произносились на всех</p>

		<p>совещаниях и планерках. А потом звучали в неформальных разговорах – сначала их обсуждали с интересом, а потом с иронией. У продавцов появилась новая униформа, в столовых магазинов повесили стенды, на которых регулярно обновлялась информация о достижениях сотрудников, фото лучшего продавца недели, поздравления с днем рождения. Всего этого раньше не было, основным методом сплочения коллектива начальство считало корпоративные мероприятия, посвященные государственным праздникам – Новому году, 8 Марта и еще Дню компании, а в остальное время сотрудников вниманием не баловали. Поэтому они вначале обрадовались нововведениям. А потом появился Кодекс поведения сотрудников – 15 заповедей, которые все должны были выучить наизусть, и собственный гимн. Когда директор по персоналу объявила, что перед началом рабочего дня во всех магазинах и в главном офисе сотрудники будут хором петь гимн компании, никто не мог поверить. Но приказ за подписью генерального директора подтвердил, что это не шутка. Последние две недели каждое утро Елене казалось, будто она попала в какую-то секту. Почти все ее коллеги с вдохновенными лицами старательно выводили слова, лишь некоторые перемигивались, корчили гримасы и всем своим видом давали понять, что эта затея им не по душе. Но таких становилось все меньше – паясничать каждое утро людям надоедало.</p> <p>– Вот скажи мне, – прервал ее размышления Владимир. – От этого действительно есть какая-то польза?</p> <p>– Не знаю, – протянула Елена. –</p>
--	--	--

		<p>Ой, представляешь, сегодня утром на всех столах лежала пародия на наш гимн. Злая, но очень остроумная. А внизу приписка: «Новая версия гимна. Первое исполнение – завтра!» Сейчас я тебе покажу этот шедевр.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Правильно ли, на ваш взгляд, составлена программа действий по повышению корпоративного духа? Приносит ли она результаты? 2. Как вы считаете, будет ли на следующий день исполнена пародия на гимн или эта идея не воплотится? И будут ли сотрудники дальше предпринимать какие-то шаги против такого начала рабочего дня или все останется как есть? 3. Каковы перспективы реализации данных изменений организационной культуры? Эффективным ли будет для российской компании японский опыт?
<p>Организационные патологии.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 21. Психологическая сущность и психологическая природа организационных патологий. 22. Основные виды и типы оргпатологий. 23. Патологии в строении организации. 24. Патологии в организационных отношениях. 25. Патологии в управленческих решениях. 	<p>Ситуация:</p> <p>Ваш секретарь довольно часто опаздывает на работу и каждый раз объясняет это достаточно уважительной причиной. Она хорошо и ответственно выполняет все поручения, но из-за ее опозданий вы не всегда успеваете вовремя начать намеченную вами работу. Вам бы не хотелось ее увольнять, но сегодня все повторилось снова.</p> <p>Вы говорите:</p>

Составитель: Лизунова Д.А.