

Подписано электронной подписью:
Вержицкий Данил Григорьевич
Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
471086fad29a3b30e244e728abc3661ab35c9d50210dcf0e75e03a5b6fdf6436
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кемеровский государственный университет»
«Кузбасский гуманитарно-педагогический институт»

(Наименование филиала, где реализуется данная дисциплина)

Факультет психологии и педагогики

УТВЕРЖДАЮ

Декан ФПП

_____ Л. Я. Лозован

«29» марта 2024 г.

Рабочая программа дисциплины

К.М.05.06 Организационная психология в условиях служебной деятельности

Код, название дисциплины

Специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

Специализация

Психология безопасности

Программа специалитета

Квалификация выпускника

Психолог

Форма обучения

Очная

Год набора 2024

Новокузнецк, 2024

Лист внесения изменений

**В РПД К.М.05.06 Организационная психология в условиях служебной
деятельности**

(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 2024 года набора на 2024 / 2025 учебный год
по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности

специализация / «Психология безопасности»

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 | 4 |
| 1.3. Знания, умения, навыки (ЗУН) по дисциплине | 8 |
| 2. Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации | 9 |
| 3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины | 10 |
| 3.1. Учебно-тематический план | 10 |
| 3.2. Содержание занятий по видам учебной работы | 10 |
| 4. Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации. | 13 |
| 5. Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины | 14 |
| 5.1. Учебная литература | 14 |
| 5.2. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины | 14 |
| 5.3. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы | 15 |
| 6. Иные сведения и (или) материалы | 15 |
| 6.1. Примерные темы письменных учебных работ | 15 |
| 6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации | 16 |

1. Цель дисциплины

В результате освоения данной дисциплины у обучающегося должны быть сформированы компетенции основной профессиональной образовательной программы специалитета (далее – ОПОП).

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 | Ценностно-мотивационная ориентация | ОПК-5. Способен осуществлять комплексное исследование и диагностику психических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности, а также профессиональной среды с учетом нормативной регламентации и этических принципов деятельности психолога, изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию |
| Общепрофессиональная | Организационно-управленческая деятельность | ОПК-15. Способен при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов |
| Профессиональная | Организационно-управленческая деятельность | ПК-6. Способен учитывать психологические аспекты в процессе принятия управленческих решений, обеспечивающих создание здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды |

1.2. Индикаторы достижения компетенций

Таблица 2 – Индикаторы достижения компетенций, формируемые дисциплиной

| Код и название компетенции | Индикаторы достижения компетенции по ОПОП | Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП |
|----------------------------|---|---|
| ОПК-5. Способен | ОПК-5.1 Разрабатывает программу | К.М.02.04 Социальная психология, 4 сем, 5 з.е. |

| | | |
|--|---|--|
| <p>осуществлять комплексное исследование и диагностику психических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности, а также профессиональной среды с учетом нормативной регламентации и этических принципов деятельности психолога, изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию</p> | <p>диагностики, в соответствии с целью исследования; ОПК-5.2 Разрабатывает программу комплексного исследования личности и профессиональной среды; ОПК-5.3 Осуществляет поиск и подбор методов диагностики психических свойств, состояний и особенностей личности ОПК-5.4 Осуществляет психодиагностическое исследование с учетом нормативной регламентации и этических принципов. ОПК-5.5 Анализирует психологический климат, особенности общения и социального взаимодействия в служебном коллективе ОПК-5.6 Разрабатывает способы оптимизации психологического климата и социального взаимодействия в служебном коллективе ОПК-5.7 Составляет психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию ОПК-5.8. Понимает и владеет навыками психодиагностического заключения личности в ходе проведения психологических экспертиз; ОПК-5.9 Владеет правовым и юридическим регламентом при проведении психологической экспертизы</p> | <p>К.М.03.02 Психодиагностика, 4 сем, 4 з.е. К.М.03.06 Клиническая психология, 4 сем, 4 з.е. К.М.03.14 Психологическая экспертиза, 8 сем, 3 з.е. К.М.05.06 Организационная психология в условиях служебной деятельности, 5 сем, 3 з.е. К.М.06.02(П) Исследовательская практика, 6 сем, 6 з.е. К.М.07.01(Пд) Преддипломная практика, 10 сем, 9 з.е. К.М.07.03(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, 10 сем, 6 з.е.</p> |
| <p>ОПК-15. Способен при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее</p> | <p>ОПК-15.1 Знает основные процессы организации и контроля в организации, в том числе в служебном коллективе; ОПК-15.2 Знает общие и сквозные функции управления; ОПК-15.3 Применяет технологии планирования и организации служебной деятельности исполнителей; ОПК-15.4 Организует контроль и учет результатов деятельности субъектов служебной деятельности.</p> | <p>К.М.05.06 Организационная психология в условиях служебной деятельности, 5 сем, 3 з.е. К.М.05.07 Психология управления в служебной деятельности, 5 сем, 3 з.е. К.М.05.10 Психология кадрового менеджмента, 9 сем, 3 з.е. К.М.06.02(П) Исследовательская практика, 6 сем, 6 з.е.</p> |

| | | |
|--|---|--|
| результатов | | К.М.07.01(Пд) Преддипломная практика, 10 сем, 9 з.е. К.М.07.03(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, 10 сем, 6 з.е. |
| ПК-6. Способен учитывать психологические аспекты в процессе принятия управленческих решений, обеспечивающих создание здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды | <p>ПК-6.1 Умеет оценивать факторы, определяющие социально-психологический климат организации;</p> <p>ПК-6.2 Оценивает и корректирует оргпатологии</p> <p>ПК-6.3 Владеет ториями управления;</p> <p>ПК-6.4 Анализирует и воздействует на социально-психологические факторы для поддержания здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды</p> <p>ПК-6.5 Формировать психологические рекомендации, влияющие на управленческие решения призванные обеспечивать безопасность рабочей среды;</p> <p>ПК-6.6 Выявлять речевых ошибок и недочетов в профессиональной речи сотрудников</p> <p>ПК-6.7 Применяет эффективные речевые техники для донесения управленческих решений, обеспечивающих здоровую, безопасную и продуктивную рабочую среду;</p> <p>ПК-6.8 Принимает управленческие решения, обеспечивающие создание здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды, с соблюдением требований морально-этических норм</p> <p>ПК-6.9 Выбирает методы диагностики психологических аспектов конфликтного взаимодействия в рабочей среде;</p> <p>ПК-6.10 Предлагает мероприятия по профилактике и разрешению конфликтов в рабочей среде для создание здоровых, безопасных и продуктивных условий.</p> <p>ПК-6.11 Определяет и предотвращает угрозы информационной безопасности</p> | <p>К.М.05.06 Организационная психология в условиях служебной деятельности, 5 сем, 3 з.е.</p> <p>К.М.05.07 Психология управления в служебной деятельности, 5 сем, 3 з.е.</p> <p>К.М.05.08 Психология безопасности, 7 сем, 5 з.е.</p> <p>К.М.05.ДВ.01.01 Психология конфликта, 6 сем, 4 з.е.</p> <p>К.М.05.ДВ.01.02 Информационная безопасность в служебной деятельности, 6 сем, 4 з.е.</p> <p>К.М.06.02(П) Исследовательская практика, 6 сем, 6 з.е.</p> <p>К.М.07.02(Г) Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, 10 сем, 3 з.е.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | для обеспечения продуктивной рабочей среды | |
|--|--|--|

1.3. Знания, умения, навыки (ЗУН) по дисциплине

Таблица 3 – Знания, умения, навыки, формируемые дисциплиной

| Код компетенции | Индикаторы достижения компетенции, закрепленные за дисциплиной | Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной |
|-----------------|---|--|
| ОПК-5 | <p>ОПК-5.2 Разрабатывает программу комплексного исследования личности и профессиональной среды;</p> <p>ОПК-5.5 Анализирует психологический климат, особенности общения и социального взаимодействия в служебном коллективе</p> <p>ОПК-5.6 Разрабатывает способы оптимизации психологического климата и социального взаимодействия в служебном коллективе</p> <p>ОПК-5.7 Составляет психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – принципы осуществления комплексного исследования личности и профессиональной среды; – нормативный регламент и этические принципы деятельности психолога при проведении исследований; – формы организационного взаимодействия и характеристики психологического климата; – требования к составлению психологических заключений и рекомендаций. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – планировать и осуществления комплексного исследования личности и профессиональной среды; – проводить диагностику психических свойств, состояний и особенностей личности с учетом нормативного регламента и этических принципов деятельности психолога; – изучать организационное взаимодействие и психологический климат; – обрабатывать и интерпретировать полученные результаты диагностического исследования; – составлять психологические заключения и рекомендации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыком планирования и проведения комплексного исследования личности и профессиональной среды; – навыками проведения психодиагностического исследования в соответствии с учетом нормативного регламента и этических принципов деятельности психолога; – навыками диагностики организационного взаимодействия и психологического климата; – методами обработки и интерпретировать полученных результатов диагностического исследования; – приемами составления психологического заключения и рекомендаций. |
| ОПК-15 | <p>ОПК-15.1 Знает основные процессы организации и контроля в</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – содержания принципов управления организацией с позиции научных подходов. <p>Уметь:</p> |

| | | |
|------|--|--|
| | <p>организации, в том числе в служебном коллективе; ОПК-15.3 Применяет технологии планирования и организации служебной деятельности исполнителей; ОПК-15.4 Организует контроль и учет результатов деятельности субъектов служебной деятельности;</p> | <p>– применять технологии планирования и организации служебной деятельности исполнителей, – выполнять задачи по осуществлению контроля и учета результатов деятельности субъектов служебной деятельности. Владеть: – навыками планирования и организации служебной деятельности исполнителей, – навыком анализа и оценки при осуществлении контроля и учета результатов деятельности субъектов служебной деятельности.</p> |
| ПК-6 | <p>ПК-6.1 Умеет оценивать факторы, определяющие социально-психологический климат организации; ПК-6.2 Оценивает и корректирует оргпатологии</p> | <p>Знать: – основы психологии принятия управленческих решений; – управленческие задачи, функции; – особенности взаимодействия в трудовых коллективах. Уметь: – определять способы психологической поддержки и организации здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды; – диагностировать виды взаимодействия в служебных коллективах; – обосновывать управленческие решения для выполнения организационных задач. Владеть: – владеет опытом принятия обоснованных управленческих решений для выполнения организационных задач; – навыком анализа форм взаимодействия в трудовых коллективах и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.</p> |

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

Таблица 4 – Объем и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий

| Общая трудоёмкость и виды учебной работы по дисциплине, проводимые в разных формах | Объём часов по ОФО |
|---|--------------------|
| 1 Общая трудоёмкость дисциплины | 108 |
| 2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего) | 38 |
| Аудиторная работа (всего): | 38 |
| в том числе: | |

| | |
|---|------------------|
| лекции | 16 |
| практические занятия, семинары в интерактивной форме | 22 |
| 3 Самостоятельная работа обучающихся (всего) | 70 |
| 4 Промежуточная аттестация обучающегося | Зачет, 5 семестр |

3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины

3.1. Учебно-тематический план

Таблица 5 – Учебно-тематический план очной формы обучения

| № п/п | Разделы и темы дисциплины по занятиям | Общая трудоёмкость (всего час.) | Трудоёмкость занятий (час.) | | | | Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости |
|------------------|--|---------------------------------|-----------------------------|-----------|-----------|--------------|---|
| | | | ОФО | | | СРС | |
| | | | Аудиторн. занятия | | | | |
| | | | лекц. | практ. | | | |
| Семестр 5 | | | | | | | |
| 1 | Основы организационной психологии | 36 | 6 | 8 | 22 | УО | |
| | История развития организационной психологии | 12 | 2 | 4 | 6 | | |
| | Понятие и характеристики организации | 12 | 2 | 2 | 8 | | |
| | Организация как система | 12 | 2 | 2 | 8 | | |
| 2 | Индивидуальность и группа в организации | 36 | 6 | 8 | 22 | УО | |
| | Взаимодействие в организации | 12 | 2 | 2 | 8 | | |
| | Процесс групподинамики | 12 | 2 | 2 | 6 | | |
| | Организационная культура | 12 | 2 | 4 | 8 | | |
| 3 | Психолог в организации | 36 | 4 | 6 | 26 | УО | |
| | Роль психолога в организации | 20 | 2 | 2 | 10 | | |
| | Помощь психолога в управлении организацией | 16 | 2 | 4 | 16 | | |
| | Зачет | | | | | | |
| | ИТОГО | 108 | 16 | 22 | 70 | Зачет | |

3.2. Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 6 – Содержание дисциплины

| № п/п | Наименование раздела | Содержание |
|-------------------------------------|----------------------|------------|
| <i>Содержание лекционного курса</i> | | |

| | | |
|--|---|--|
| 1 | Раздел 1 | Основы организационной психологии |
| | История развития организационной психологии | Организационная психология как отрасль психологии. Объект и предмет организационной психологии. Научный менеджмент. Индустриальная психология. Школа «человеческих отношений». Хоуторнские эксперименты. Взаимосвязь инженерной психологии, психологии труда и организационной психологии. |
| | Понятие и характеристики организации | Понятие организации. Признаки, функции организации. Миссия организации. Стратегия и тактика. |
| | Организация как система | Характеристики организации как открытой системы. Внешняя и внутренняя среда организации. Факторы внешней среды. Характеристики внутренней среды организации. Понятие эффективности в экономике и в психологии. |
| 2 | Раздел 2 | Индивидуальность и группа в организации |
| | Индивидуальность и группа. Взаимодействие в организации | Возможности проявления индивидуальности в организации. Профессиональный рост и развитие. Карьера. Виды карьеры. Интеракция. Синергия. Стиль взаимодействия. Виды взаимодействия. Социально-психологический климат. Понятие команды. |
| | Процесс групподинамики. Реорганизация | Понятие группы. Этапы развития группы. Стадии развития организации. Понятие реорганизации. Этапы реорганизации. Сопротивление изменениям. Возможности психологической помощи в процессе реорганизации. |
| | Организационная культура | Понятие организационной (корпоративной) культуры. Виды организационной культуры. Ценности как основа корпоративной культуры. Компоненты корпоративной культуры. |
| 3 | Раздел 3 | Психолог в организации |
| | Роль и смысл психолога в организации | Деятельность психолога организации. Диагностика личности и группы. Социально-психологический климат в коллективе. Помощь в реализации потенциала сотрудников организации. |
| | Помощь психолога в управлении организацией | Управленческое консультирование. Кадровое планирование. Отбор персонала. Адаптация. Стимулирование. Мотивация. Оценка. Обучение персонала. |
| <i>Темы практических/семинарских занятий</i> | | |
| | <i>Раздел 1</i> | <i>Основы организационной психологии</i> |
| 1 | История организационной психологии | 1. Знакомство, целеполагание. 2. В мини-группах (2-3 человека) студенты наглядно представляют историю развития организационной психологии. Обсуждаем вместе. СРС: подготовить доклады по каждому признаку организации с примерами. |

| | | |
|---|--------------------------------|---|
| 2 | Организация | <p>1. Студенты представляют подготовленные доклады по каждому признаку организации. Приводят примеры.</p> <p>2. В мини-группах (2-3 человека) студенты подготавливают сценки-зарисовки, отражающие требования к организации.</p> <p>СРС: подготовить презентации, рассказывающие о факторах внешней и внутренней среды организации.</p> |
| 3 | Организация – открытая система | <p>1. Студенты представляют подготовленные презентации о факторах внешней и внутренней среды организации.</p> <p>2. В мини-группах (2-3 человека) студенты готовят список аргументов того, что организация является открытой системой. Обсуждаем вместе.</p> <p>СРС: подготовить ответы на вопросы: 1) что такое общение как психологическое явление; 2) три стороны общения: коммуникативная, перцептивная, интерактивная; 3) как три названные стороны проявляются в организационном общении.</p> |
| 4 | Общение в организации | <p>1. Студенты отвечают (подготовившись) на вопросы: 1) что такое общение как психологическое явление; 2) три стороны общения: коммуникативная, перцептивная, интерактивная; 3) как три названные стороны проявляются в организационном общении.</p> <p>2. Игра «Испорченный телефон». Выводы по игре.</p> <p>СРС: подготовиться к обсуждению возможностей проявления индивидуальности в коллективе.</p> |
| | <i>Раздел 2</i> | <i>Индивидуальность и группа в организации</i> |
| 5 | Индивидуальность в организации | <p>1. Дискуссия на тему: «Возможности проявления индивидуальности в коллективе».</p> <p>2. В мини-группах (2-3 человека) студенты составляют список методов исследования личности в организации. Обсуждаем вместе.</p> <p>СРС: написать эссе на темы: «Моя будущая карьера».</p> |
| 6 | Карьера | <p>1. Осуждение понятия карьеры.</p> <p>2. В мини-группах (2-3 человека) студенты описывают возможные варианты построения карьеры психолога служебной деятельности в соответствующей организации.</p> <p>СРС: подготовить доклады на темы «Группа. Групподинамика», «Коллектив», «Команда».</p> |
| 7 | Группа в организации | <p>Обсуждение вопросов группы, групподинамики, трудового коллектива, команды, командообразования.</p> <p>Игра «Секрет Джованни». Выводы по игре.</p> <p>СРС: подготовить доклады о корпоративной культуре.</p> |
| 8 | Корпоративная культура | <p>1. Студенты представляют подготовленные доклады о различных аспектах корпоративной культуры.</p> <p>2. В мини-группах (2-3 человека) студенты придумывают организацию и ее название, описывают компоненты ее корпоративной культуры. Обсуждаем вместе. Сдают письменно оформленный вариант данной работы.</p> <p>СРС: подготовиться к обсуждению роли психолога в организации.</p> |
| | <i>Раздел 3</i> | Психолог в организации |

| | | |
|----|---------------------------------------|---|
| 9 | Роль психолога в организации | 1. Обсуждение роли психолога в организации. 2. В мини-группах (2-3 человека) студенты составляют схему, отражающую специфику деятельности психолога в организации. Обсуждаем вместе. 3. В мини-группах (2-3 человека) студенты формируют список методов работы организационного психолога. Обсуждаем. СРС: подготовиться к представлению и проведению элемента метода работы организационного психолога. |
| 10 | Методы работы психолога в организации | Студенты демонстрируют подготовленные элементы методов работы организационного психолога. СРС: подготовиться к представлению и проведению элемента метода работы организационного психолога. |
| 11 | Методы работы психолога в организации | Студенты демонстрируют подготовленные элементы методов работы организационного психолога. СРС: повторение лекционного материала. |

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)

| Учебная работа (виды) | Сумма баллов | Виды и результаты учебной работы | Оценка в аттестации (шкала и показатели оценивания) | Баллы |
|---|-------------------------------------|-----------------------------------|--|---------|
| Текущая учебная работа ОФО | | | | |
| ОФО Текущая учебная работа в семестре (посещение занятий по расписанию и выполнение заданий) | 80 (100% /баллов приведены в шкалы) | Лекционные занятия (8 занятий) | 1 балл - посещение 1 лекционного занятия | 8– 8 |
| | | Практические занятия (11 занятий) | 1 балл - посещение 1 практического занятия 2 балла - посещение 1 практического занятия, самостоятельность при выполнении заданий и существенный вклад на занятии в работу всей группы | 11 – 22 |
| | | Самостоятельная работа | 22 балла (пороговое значение) 29 баллов (среднее значение) 50 баллов (максимальное значение) | 22 – 50 |
| Итого по текущей работе в семестре | | | | 41-80 |
| Промежуточная аттестация | | | | |
| Промежуточная аттестация (зачет) | 20 (100% /баллов приведены в шкалы) | Вопрос 1 | 3 баллов (пороговое значение) 5 баллов (максимальное значение) | 0 – 5 |
| | | Вопрос 2 | 3 баллов (пороговое значение) 5 баллов (максимальное значение) | 0 – 5 |
| | | Практическое задание | 5 баллов (пороговое значение) 10 (максимальное значение) | 0 – 10 |
| Итого по промежуточной аттестации (зачет) | | | | max 20 |
| Суммарная оценка по дисциплине (сумма баллов текущей и промежуточной аттестации): 0 – 100 б. | | | | |

В промежуточной аттестации оценка выставляется в ведомость в 100-балльной шкале и в буквенном эквиваленте (см. таблицу 8).

Таблица 8 – Соотнесение 100-балльной шкалы и буквенного эквивалента оценки

| Сумма набранных баллов | Уровни освоения дисциплины и компетенций | Экзамен | | Зачет |
|------------------------|--|---------|----------------------|----------------------|
| | | Оценка | Буквенный эквивалент | Буквенный эквивалент |
| 86 – 100 | Продвинутый | 5 | отлично | Зачтено |
| 66 – 85 | Повышенный | 4 | хорошо | |
| 51 – 65 | Пороговый | 3 | удовлетворительно | |
| 0 – 50 | Первый | 2 | неудовлетворительно | Не зачтено |

5. Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1. Учебная литература

Основная учебная литература

1. Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/510792>

2. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 506 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16410-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/530957>

Дополнительная учебная литература

1. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 369 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01091-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/510923>

2. Кочеткова, А. И. Прикладная психология управления : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 437 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7962-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/511308>

3. Шнейдер, Л. Б. Психология карьеры : учебник и практикум для вузов / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06900-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/515756>

5.2. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Учебные занятия по дисциплине проводятся в учебных аудиториях НФИ КемГУ:

| | |
|---|--|
| 222 Учебная аудитория для проведения: - занятий лекционного типа; - занятий семинарского (практического) типа; - групповых и индивидуальных консультаций; - текущего контроля и промежуточной аттестации. Специализированная (учебная) мебель: доска маркерно-меловая, | 654027, Кемеровская область, г. Новокузнецк, просп. Пионерский, д. 13, пом.1 |
|---|--|

столы, стулья.

Оборудование для презентации учебного материала: переносное - ноутбук, проектор, экран.

Используемое программное обеспечение: MSWindows (Microsoft Imagine Premium 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). Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.

5.3. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Перечень СПБД и ИСС по дисциплине

Библиотечная система ExLibris – избранные публикации по психологии: статьи, главы из книг, учебников, хрестоматии и методическая литература. Режим доступа <http://www.psychology-online.net/310/>

Научная электронная библиотека - www.elibrary.ru База данных статей из области психологии.

Методики оценки онлайн – каталог профессиональных психологических тестов для детей, подростков и взрослых. Режим доступа: <https://psyttests.org/test.html>

База профессиональных данных «Мир психологии» – Режим доступа: <http://psychology.net.ru/>

Soc.Lib.ru. – материалы по социологии, психологии и управлению. Сайт предназначен исключительно для научно-исследовательских целей, информирования общественности о научных разработках специалистов и прогрессивного развития мировой гуманитарной науки. Режим доступа <http://soc.lib.ru/>

6. Иные сведения и (или) материалы

6.1. Примерные темы письменных учебных работ

Темы обязательных письменных работ:

1. История развития организационной психологии.
2. Типология организаций в виде схемы.
3. Корпоративная культура и ее элементы.
4. Соотношение личности и группы в организации.

Эссе на тему: «Психолог в организации».

Примерные вопросы для устного опроса

Раздел 1. Основы организационной психологии

1. Организационная психология как отрасль психологии.

2. Взаимосвязь инженерной психологии, психологии труда и организационной психологии.
3. Понятие организации. Признаки, функции организации.
4. Характеристики организации как открытой системы.

Раздел 2. Индивидуальность и группа в организации

1. Возможности проявления индивидуальности в организации.
2. Профессиональный рост и развитие. Карьера. Виды карьеры.
3. Понятие группы. Этапы развития группы.
4. Корпоративная культура и ее компоненты.

Раздел 3. Психолог в организации

1. Деятельность психолога организации.
2. Социально-психологический климат в коллективе.
3. Помощь в реализации потенциала сотрудников организации.
4. Помощь психолога в управлении организацией.

Примерные задания для дополнительного набора баллов по БРС

1. Подготовить доклад на тему: «История развития организационной психологии».
2. Подготовить презентацию на тему: «Деятельность психолога в организации».
3. Разработать схему, представляющую место организационной психологии в системе отраслей психологии.
4. Выполнить творческую работу на тему: «Корпоративная культура организации NNN» (отчет сдается в виде оформленного мультимедийного проекта).
5. Подготовить и представить схему, представляющую феномен корпоративной культуры.
6. Подготовить доклад на тему: «Методы работы организационного психолога».
7. Подготовить доклад на тему: «Помощь психолога в управлении организацией».

6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации

Семестр 5

Таблица 9 – Примерные теоретические вопросы и практические задания к зачету

| Разделы и темы | Примерные теоретические вопросы | Примерные практические задания |
|--|--|---|
| Раздел 1. Основы организационной психологии | <ol style="list-style-type: none"> 1. Организационная психология как отрасль психологии. 2. История развития организационной психологии. 3. Научный менеджмент. 4. Школа «человеческих отношений». 5. Хоуторнские эксперименты. 6. Взаимосвязь инженерной психологии, психологии труда и организационной психологии. 7. Понятие организации. Признаки, функции организации. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Докажите, что организация является открытой системой. 2. Аргументируйте ценность совместности и единства ценностей в организации. |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>8. Миссия организации. Стратегия и тактика.</p> <p>9. Характеристики организации как открытой системы.</p> <p>10. Внешняя и внутренняя среда организации.</p> | |
| <p>Раздел 2. Индивидуальность и группа в организации</p> | <p>11. Возможности проявления индивидуальности в организации.</p> <p>12. Профессиональный рост и развитие.</p> <p>13. Карьера. Понятие и виды карьеры.</p> <p>14. Интеракция. Стил и виды взаимодействия.</p> <p>15. Синергия.</p> <p>16. Социально-психологический климат.</p> <p>17. Группа: понятие, виды групп в организации.</p> <p>18. Групподинамика. Командообразование.</p> <p>19. Понятие и компоненты организационной (корпоративной) культуры.</p> <p>20. Ценности как основа корпоративной культуры.</p> | <p>3. Приведите примеры проявления индивидуальности в организации.</p> <p>4. Приведите примеры групподинамики в организации.</p> |
| <p>Раздел 3. Психолог в организации</p> | <p>21. Деятельность психолога организации.</p> <p>22. Диагностика личности и группы.</p> <p>23. Социально-психологический климат в коллективе, его диагностика и коррекция.</p> <p>24. Помощь в реализации потенциала сотрудников организации.</p> <p>25. Управленческое консультирование.</p> <p>26. Кадровое планирование.</p> <p>27. Отбор и подбор персонала.</p> <p>28. Помощь в адаптации персонала.</p> <p>29. Стимулирование персонала. Мотивация.</p> <p>30. Обучение персонала.</p> | <p>5. Какие методики может использовать психолог для диагностики личности и группы в организации?</p> <p>6. Составьте список возможных стимулирующих мер, применимых в организации.</p> |

Составитель: Чувашова И.А., канд. психол. наук, доцент кафедры ПиОП.