

Подписано электронной подписью:  
Вержицкий Данил Григорьевич  
Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»  
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
471086fad29a3b30e244c728abc3661ab35e9d50210dcf0e75e03a5b6fdf6436  
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 2023

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 2023 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 .....	7
2. Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации .....	9
3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины .....	9
3.1. Учебно-тематический план .....	9
3.2. Содержание занятий по видам учебной работы .....	10
4. Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации .....	12
5. Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины .....	13
5.1. Учебная литература .....	13
5.2. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины .....	13
5.3. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы .....	14
6. Иные сведения и (или) материалы .....	14
6.1. Примерные темы письменных учебных работ .....	14
6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации .....	15

## 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

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции по ОПОП	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
<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;</p> <p>ОПК-5.2 Разрабатывает программу комплексного исследования личности и профессиональной среды;</p> <p>ОПК-5.3 Осуществляет поиск и подбор методов диагностики психических свойств, состояний и особенностей личности</p> <p>ОПК-5.4 Осуществляет психодиагностическое исследование с учетом нормативной регламентации и этических принципов.</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>ОПК-5.8. Понимает и владеет навыками психодиагностического заключения личности в ходе проведения психологических экспертиз;</p> <p>ОПК-5.9 Владеет правовым и юридическим регламентом при проведении психологической экспертизы</p>	<p>психология, 4 сем, 5 з.е. 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</p>	<p>ОПК-15.1 Знает основные процессы организации и контроля в организации, в том числе в служебном коллективе;</p> <p>ОПК-15.2 Знает общие и сквозные функции управления;</p> <p>ОПК-15.3 Применяет технологии планирования и организации служебной деятельности исполнителей;</p> <p>ОПК-15.4 Организует контроль и учет</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.</p>

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции по ОПОП	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов	результатов деятельности субъектов служебной деятельности.	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.
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</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>

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции по ОПОП	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
	конфликтов в рабочей среде для создание здоровых, безопасных и продуктивных условий. ПК-6.11 Определяет и предотвращает угрозы информационной безопасности 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	ОПК-5.2 Разрабатывает программу комплексного исследования личности и профессиональной среды; 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	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– принципы осуществления комплексного исследования личности и профессиональной среды;</li> <li>– нормативный регламент и этические принципы деятельности психолога при проведении исследований;</li> <li>– формы организационного взаимодействия и характеристики психологического климата;</li> <li>– требования к составлению психологических заключений и рекомендаций.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– планировать и осуществления комплексного исследования личности и профессиональной среды;</li> <li>– проводить диагностику психических свойств, состояний и особенностей личности с учетом нормативного регламента и этических принципов деятельности психолога;</li> <li>– изучать организационное взаимодействие и психологический климат;</li> <li>– обрабатывать и интерпретировать полученные результаты диагностического исследования;</li> <li>– составлять психологические заключения и рекомендации.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыком планирования и проведения комплексного исследования личности и профессиональной среды;</li> <li>– навыками проведения психодиагностического исследования в соответствии с учетом</li> </ul>

		<p>нормативного регламента и этических принципов деятельности психолога;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками диагностики организационного взаимодействия и психологического климата;</li> <li>– методами обработки и интерпретировать полученных результатов диагностического исследования;</li> <li>– приемами составления психологического заключения и рекомендаций.</li> </ul>
ОПК-15	<p>ОПК-15.1 Знает основные процессы организации и контроля в организации, в том числе в служебном коллективе;</p> <p>ОПК-15.3 Применяет технологии планирования и организации служебной деятельности исполнителей;</p> <p>ОПК-15.4 Организует контроль и учет результатов деятельности субъектов служебной деятельности;</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– содержания принципов управления организацией с позиции научных подходов.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять технологии планирования и организации служебной деятельности исполнителей,</li> <li>– выполнять задачи по осуществлению контроля и учета результатов деятельности субъектов служебной деятельности.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками планирования и организации служебной деятельности исполнителей,</li> <li>– навыком анализа и оценки при осуществлении контроля и учета результатов деятельности субъектов служебной деятельности.</li> </ul>
ПК-6	<p>ПК-6.1 Умеет оценивать факторы, определяющие социально-психологический климат организации;</p> <p>ПК-6.2 Оценивает и корректирует оргпатологии</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основы психологии принятия управленческих решений;</li> <li>– управленческие задачи, функции;</li> <li>– особенности взаимодействия в трудовых коллективах.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– определять способы психологической поддержки и организации здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды;</li> <li>– диагностировать виды взаимодействия в служебных коллективах;</li> <li>– обосновывать управленческие решения для выполнения организационных задач.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– владеет опытом принятия обоснованных управленческих решений для выполнения организационных задач;</li> <li>– навыком анализа форм взаимодействия в трудовых коллективах и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.</li> </ul>

## 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 ОФО
1 Общая трудоёмкость дисциплины	108
2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	42
Аудиторная работа (всего):	42
в том числе:	
лекции	18
практические занятия, семинары	24
в интерактивной форме	16
3 Самостоятельная работа обучающихся (всего)	66
4 Промежуточная аттестация обучающегося зачёт	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.			
<b>Семестр 5</b>							
<b>1</b>	<b>Основы организационной психологии</b>	<b>38</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	УО	
	История развития организационной психологии	12	2	4	6		
	Понятие и характеристики организации	14	2	4	8		
	Организация как система	12	2	2	8		
<b>2</b>	<b>Индивидуальность и группа в организации</b>	<b>36</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	УО	
	Взаимодействие в организации	12	2	2	8		
	Процесс групподинамики	10	2	2	6		
	Организационная культура	14	2	4	8		
<b>3</b>	<b>Психолог в организации</b>	<b>34</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	УО	
	Роль психолога в организации	14	2	2	10		
	Помощь психолога в управлении организацией	20	4	4	12		

	<b>Зачет</b>					
	<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>66</b>	<b>Зачет</b>

### 3.2. Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 6 – Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела	Содержание
<i>Содержание лекционного курса</i>		
<b>1</b>	<b>Раздел 1</b>	<b>Основы организационной психологии</b>
	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.
<b>2</b>	<b>Раздел 2</b>	<b>Индивидуальность и группа в организации</b>
	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.
<b>3</b>	<b>Раздел 3</b>	<b>Психолог в организации</b>
	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	1. Студенты представляют подготовленные доклады по каждому признаку организации. Приводят примеры. 2. В мини-группах (2-3 человека) студенты подготавливают сценки-зарисовки, отражающие требования к организации. СРС: подготовить презентации, рассказывающие о факторах внешней и внутренней среды организации.
3	Организация – открытая система	1. Студенты представляют подготовленные презентации о факторах внешней и внутренней среды организации. 2. В мини-группах (2-3 человека) студенты готовят список аргументов того, что организация является открытой системой. Обсуждаем вместе. 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.
4	Общение в организации	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. 2. Игра «Испорченный телефон». Выводы по игре. СРС: подготовиться к обсуждению возможностей проявления индивидуальности в коллективе.
	<i>Раздел 2</i>	<i>Индивидуальность и группа в организации</i>
5	Индивидуальность в организации	1. Дискуссия на тему: «Возможности проявления индивидуальности в коллективе». 2. В мини-группах (2-3 человека) студенты составляют список методов исследования личности в организации. Обсуждаем вместе. СРС: написать эссе на темы: «Моя будущая карьера».
6	Карьера	1. Осуждение понятия карьеры. 2. В мини-группах (2-3 человека) студенты описывают возможные варианты построения карьеры психолога служебной деятельности в соответствующей организации. СРС: подготовить доклады на темы «Группа. Групподинамика», «Коллектив», «Команда».
7	Группа в организации	Обсуждение вопросов группы, групподинамики, трудового коллектива, команды, командообразования. Игра «Секрет Джованни». Выводы по игре. СРС: подготовить доклады о корпоративной культуре.

8	Корпоративная культура	1. Студенты представляют подготовленные доклады о различных аспектах корпоративной культуры. 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. СРС: подготовиться к обсуждению роли психолога в организации.
	<i>Раздел 3</i>	<b>Психолог в организации</b>
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
<b>Текущая учебная работа ОФО</b>				
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
<b>Итого по текущей работе в семестре</b>				41-80

Учебная работа (виды)	Сумма баллов	Виды и результаты учебной работы	Оценка в аттестации (шкала и показатели оценивания)	Баллы
<b>Текущая учебная работа ОФО</b>				
<b>Промежуточная аттестация</b>				
Промежуточная аттестация (зачет)	20 (100% /баллов приведенной 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
<b>Итого по промежуточной аттестации (зачет)</b>				max 20
<b>Суммарная оценка по дисциплине (сумма баллов текущей и промежуточной аттестации): 0 – 100 б.</b>				

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:

<p>222 Учебная аудитория для проведения:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- занятий лекционного типа;</li><li>- занятий семинарского (практического) типа;</li><li>- групповых и индивидуальных консультаций;</li><li>- текущего контроля и промежуточной аттестации.</li></ul> <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 (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 Endpoint Security, лицензия №EAV-0267348511 до 30.12.2022 г.; Mozilla Firefox (свободно распространяемое ПО), Google Chrome (свободно распространяемое ПО), Opera (свободно распространяемое ПО), Foxit Reader (свободно распространяемое ПО), WinDjView (свободно распространяемое ПО), Яндекс.Браузер (отечественное свободно распространяемое ПО). Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.</p>	<p>654027, Кемеровская область, г. Новокузнецк, просп. Пионерский, д. 13, пом. 1</p>
---	--

## 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](http://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

<p><b>Раздел 1. Основы организационной психологии</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организационная психология как отрасль психологии.</li> <li>2. История развития организационной психологии.</li> <li>3. Научный менеджмент.</li> <li>4. Школа «человеческих отношений».</li> <li>5. Хоуторнские эксперименты.</li> <li>6. Взаимосвязь инженерной психологии, психологии труда и организационной психологии.</li> <li>7. Понятие организации. Признаки, функции организации.</li> <li>8. Миссия организации. Стратегия и тактика.</li> <li>9. Характеристики организации как открытой системы.</li> <li>10. Внешняя и внутренняя среда организации.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Докажите, что организация является открытой системой.</li> <li>2. Аргументируйте ценность совместности и единства ценностей в организации.</li> </ol>
<p><b>Раздел 2. Индивидуальность и группа в организации</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>11. Возможности проявления индивидуальности в организации.</li> <li>12. Профессиональный рост и развитие.</li> <li>13. Карьера. Понятие и виды карьеры.</li> <li>14. Интеракция. Стил и виды взаимодействия.</li> <li>15. Синергия.</li> <li>16. Социально-психологический климат.</li> <li>17. Группа: понятие, виды групп в организации.</li> <li>18. Групподинамика. Командообразование.</li> <li>19. Понятие и компоненты организационной (корпоративной) культуры.</li> <li>20. Ценности как основа корпоративной культуры.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Приведите примеры проявления индивидуальности в организации.</li> <li>4. Приведите примеры групподинамики в организации.</li> </ol>
<p><b>Раздел 3. Психолог в организации</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>21. Деятельность психолога организации.</li> <li>22. Диагностика личности и группы.</li> <li>23. Социально-психологический климат в коллективе, его диагностика и коррекция.</li> <li>24. Помощь в реализации потенциала сотрудников организации.</li> <li>25. Управленческое консультирование.</li> <li>26. Кадровое планирование.</li> <li>27. Отбор и подбор персонала.</li> <li>28. Помощь в адаптации персонала.</li> <li>29. Стимулирование персонала. Мотивация.</li> <li>30. Обучение персонала.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Какие методики может использовать психолог для диагностики личности и группы в организации?</li> <li>6. Составьте список возможных стимулирующих мер, применимых в организации.</li> </ol>

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