Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бойко Валерий Леонидович
Должность: Ректор
Дата подписания: 15.09.2025 15:26:06
Уникальный программный ключ:
1ae60504b2c916e8fb686192f29d3bf1653db777

Высшая Школа Управления

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования «Высшая школа управления» (ЦКО)
(НОЧУ ВО «Высшая школа управления» (ЦКО)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.34 Организационная психология

Направление подготовки
37.03.01
«Психология»

Направленность (профиль) подготовки
Практическая психология

Квалификация выпускника
«Бакалавр»
Форма обучения
заочная

Рабочая программа
рассмотрена на заседании
кафедры психологии
«03» апреля 2025 г. протокол №10

Заведующий кафедрой д.п.н., профессор
Ю.И. Валишин

г. Москва, 2025

Рабочая программа дисциплины «Организационная психология» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология, профиль «Практическая психология», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 839 от 29 июля 2020 года (зарегистрирован в Минюсте России 21 августа 2020 г. № 59374).

Организация-разработчик: НОЧУ ВО «Высшая школа управления» (ЦКО)

Содержание

1. Цели и задачи освоения дисциплины 4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы 4
3. Планируемые результаты обучения 5
4. Структура и содержание дисциплины (модуля) 9
4.1 Объем дисциплины и виды учебной работы 9
4.2 Тематический план дисциплины 10
4.3 Содержание дисциплины 11
4.4. Практическая подготовка 11
5. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины 11
5.1 Основная литература 11
5.2 Дополнительная литература 12
5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы 12
5.4 Материально-техническое и программное обеспечение (лицензионное и свободно распространяемое) 13
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 14
6.1 Занятия лекционного и семинарского (практического) типов 14
6.2. Самостоятельная работа студентов 15
7. Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов 16
Приложение 1. Фонд оценочных средств 18
1. Паспорт фонда оценочных средств 19
2. Оценочные средства 22
2.1 Текущий контроль 22
2.2 Промежуточная аттестация 30

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины – знакомство с предметной областью, теоретическим обоснованием и методами исследований в организационной психологии как комплексной научно- практической психологической дисциплины с выходом на решение практических проблем в сфере управления человеческими ресурсами в современных организациях.

Задачи дисциплины:

- иметь представление об основных направлениях, результатах и методах современных исследований в области организационной психологии; о многообразии психологических и социально-психологических факторов, обуславливающих поведение личности, группы в организации, об их влиянии на эффективность организации в целом;
- изучить основные типы проблем, затрудняющих эффективное функционирование персонала современных организаций, и способы их разрешения с учетом возможностей применения в конкретных организационных условиях;
- уметь осуществлять подготовку общей схемы проведения диагностико-оптимизационной работы с персоналом организаций и выбирать конкретные методические процедуры ее реализации, соответствующие специфике организационных проблем с учетом профессиональных компетенций;
- владеть средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий с выходом на определение специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций, и конкретными методами и формами проведения организационно-психологических исследований, навыками социально- психологической диагностики;
- уметь применять методы организационно-психологического исследования.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационная психология» относится к обязательным дисциплинам блока Б1 «Дисциплины (модули)» учебного плана, согласно ФГОС ВО для направления подготовки 37.03.01 Психология, профиль «Практическая психология».

3. Планируемые результаты обучения

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Планируемые результаты обучения
ОПК 8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ИОПК-8.1 Умеет адаптировать свою работу в соответствии с внутренними правилами и нормами организации, эффективно работать в рамках существующих организационных структур и процессов, соблюдая внутренние регламенты, политики и процедуры (этические нормы, корпоративные стандарты и инструкции), при этом достигая профессиональных целей. ИОПК-8.2 Умеет учитывать организационную культуру и специфику в своей деятельности, понимает особенности и ценности организации, учитывать их при проведении консультаций, тренингов или других психологических вмешательств, адаптируя используемые технологии в зависимости от типа организации (образовательной, медицинской, бизнес-структуры и др.). ИОПК-8.3 Осознает важность соблюдения конфиденциальности и этических стандартов при взаимодействии с сотрудниками организации и руководством, работая с личной информацией, деликатными вопросами в рамках профессиональных стандартов и требований политики безопасности информации.	**Знать:** 1. Принципы функционирования организационной культуры, климата и динамики межличностных и межгрупповых отношений в коллективе. 2. Основы разработки и внедрения психологических методов и инструментов для повышения мотивации, удовлетворённости, эффективности работы сотрудников и их профессионального развития. 3. Методы диагностики социально-психологических особенностей организаций, включая анализ организационного климата, конфликтов, стрессовых факторов и мотивации. 4. Этические стандарты и нормы конфиденциальности, применяемые при взаимодействии с сотрудниками и руководством. 5. Особенности адаптации психологических технологий в зависимости от типа организации (образовательной, медицинской, бизнес-структуры и др.). **Уметь:** 1. Адаптировать свою профессиональную деятельность к
ПК-1 Способен разрабатывать, реализовывать и управлять социально-психологическими проектами и программами, направленными на оптимизацию	ИПК-1.1 Умение анализировать организационную культуру, климат и динамику межличностных и межгрупповых отношений в коллективе. ИПК-1.2 Умение разрабатывать и внедрять психологические методы и инструменты с целью	

организационных процессов, создание благоприятного социально-психологического климата, профессиональное и личностное развитие сотрудников	повышения мотивации, удовлетворенности и эффективности работы сотрудников, их профессионального и личностного развития ИПК-1.3 Умение разрабатывать и реализовывать программы по управлению изменениями в организации, включая разрешение конфликтов и улучшение коммуникации в организациях и социальных структурах.	внутренним регламентам и стандартам организации, учитывая корпоративные правила, политику и процедуры. 2. Анализировать организационную культуру, климат и особенности динамики межличностных отношений для выявления проблем и возможностей развития. 3. Разрабатывать и внедрять программы по управлению изменениями, разрешению конфликтов и улучшению коммуникации в организациях. 4. Проводить диагностику и интерпретацию результатов анализа социально-психологических проблем, а также разрабатывать эффективные стратегии консультирования и вмешательства. 5. Разрабатывать адаптированные планы и стратегии индивидуального и группового консультирования для решения организационных и психологических проблем, а также оценивать их эффективность. **Владеть:** 1. Навыками применения психодиагностических методов и инструментов для анализа организационного климата, удовлетворённости сотрудников и других социально-психологических особенностей. 2. Техниками индивидуального и группового консультирования для решения психосоциальных и организационных
ПК-3 Способен проводить исследования с использованием методов и инструментов психодиагностики для оценки социальных и социально-психологических процессов, межличностных и межгрупповых отношений, социально-психологических особенностей индивидов и групп	ИПК-3.1 Знает особенности применения психодиагностических методов, нормы их использования и умеет выбирать соответствующие методы и инструменты для диагностики социально-психологических проблем и особенностей объектов исследования в зависимости от поставленных задач. ИПК-3.2 Умеет собирать, систематизировать, анализировать и интерпретировать результаты диагностики социально-психологических особенностей объектов, таких как организационный климат, межличностные конфликты, стрессовые факторы, мотивация сотрудников, удовлетворенность работой, профессиональные навыки и совместимость в коллективе и др. ИПК-3.3 Умеет на основе результатов диагностики составлять заключения и рекомендации для разработки и реализации стратегий социально-психологической помощи и вмешательства в различных социальных контекстах (образовательных, организационных, семейных и других), а также оценивать их эффективность и вносить необходимые корректировки	
ПК-4 Способен проводить консультирование сотрудников, социальных групп и организаций, направленное на выявление и	ИПК-4.1 Умение проводить индивидуальное и групповое психологическое консультирование, используя психологические методы и техники для решения психосоциальных и организационных	

решение социально-психологических, социальных и профессиональных проблем, а также содействовать организационному, профессиональному и личностному развитию	проблем, а также для содействия профессиональному и личностному развитию ИПК-4.2 Умение проводить диагностику и интерпретацию социально-психологических проблем, трудностей и потребностей клиентов, групп и организаций с использованием психологических инструментов для разработки эффективных стратегий и планов консультаций ИПК-4.3 Умение разрабатывать и реализовывать адаптированные планы и стратегии индивидуального и группового психологического консультирования для решения социальных, организационных и психологических проблем, а также проводить оценку эффективности консультативных методов и техник с учетом достижения личных и организационных целей	проблем, а также для содействия профессиональному развитию. 3. Методы сбора, систематизации, анализа и интерпретации данных для формирования рекомендаций и стратегий развития организационной структуры и управления персоналом. 4. Приемами разработки программ профилактики, вмешательства и управления изменениями, направленных на развитие и оптимизацию организационной среды. 5. Способами взаимодействия с сотрудниками и руководством на основе этических принципов, соблюдения конфиденциальности и политики информационной безопасности.

4. Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1 Объем дисциплины и виды учебной работы

Виды учебной работы	Объем в часах	
Общая трудоемкость дисциплины	**108 (3 зачетные единицы)**	**108 (3 зачетные единицы)**
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	12	12
Аудиторная работа (всего), в том числе:	12	12
Лекции	4	4
Семинары, практические занятия	8	8
Лабораторные работы		
Внеаудиторная работа (всего):	96	96
в том числе: консультация по дисциплине		
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	96	96
Вид промежуточной аттестации обучающегося	**Зачет с оценкой**	**Экзамен, КР**

4.2 Тематический план дисциплины

Наименование разделов и тем	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)							Компетенции
		Всего	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Курсовая работа	Контрольная работа	
			Лекции	Лабораторные работы	Практические/ семинарские занятия				
Тема 1. Введение	7	54	2		4	48			ОПК-8, ПК-1, ПК-3, ПК-4
Тема 2. Организация	7	54	2		4	48			ОПК-8, ПК-1, ПК-3, ПК-4
Тема 3. Группа в организации	8	54	2		4	48			ОПК-8, ПК-1, ПК-3, ПК-4
Тема 4. Человек в организации	8	54	2		4	48			ОПК-8, ПК-1, ПК-3, ПК-4
Итого		**216**	**8**		**16**	**192**			

4.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Введение

Организационная психология как научная дисциплина

Тема 2. Организация

Основные характеристики организации. Теории организации. Организационная культура

Тема 3. Группа в организации

Основы группового поведения. Власть: руководство и лидерство.

Тема 4. Человек в организации

Мотивация поведения в организации. Поведение личности в организации.

4.4. Практическая подготовка

Практическая подготовка реализуется путем проведения практических занятий, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

5. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины

5.1 Основная литература

1. Галасюк, И.Н. Психология социальной работы : учебник : [16+] / И.Н. Галасюк, О.В. Краснова, Т.В. Шинина ; ред. О.В. Краснова. – 2е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 303 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573160 (дата обращения: 07.10.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03530-2. – Текст : электронный.

2. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс : учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 446 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528

3. Романько, И.Е. Теория управления : учебное пособие / И.Е. Романько ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо- Кавказский федеральный университет». – Ставрополь : СКФУ, 2016. – 190 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=458281 – Библиогр. в кн. – Текст : электронный

5.2 Дополнительная литература

1. Организационная психология : студенческая научная работа / ред. Г. Ушамирская. – Москва : Студенческая наука, 2012. – Ч. 2. Сборник студенческих работ. – 1617 с. – (Вузовская наука в помощь студенту). – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228018

2. Организационная психология, Рогов Е. И., Жолудева С. В. , Науменко М. В. , Панкратова И. А. , Рогова Е. Е., 2-е изд., перер. и доп. − М.: ЮРАЙТ, 2012.

3. Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии: Материалы международной научно-практической конференции (Москва, 15–16 октября 2015 года) / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский ; Институт психологии Российской академии наук и др. – Москва : Институт психологии РАН, 2015. – 483 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430627

4. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии : монография / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский ; Российская Академия Наук и др. – Москва : Институт психологии РАН, 2015. – 712 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430628

5. Шуванов, В.И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. – Москва : Юнити, 2015. – 463 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118145

5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. European Journal of Psychology of Education [Электронный ресурс]. – URL: http://www.springer.com/psychology/journal/10212
2. https://elibrary.ru - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа)
3. https://link.springer.com - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа)
4. https://www.rsl.ru - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа)
5. https://zbmath.org - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)
6. Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Психология и педагогика»
7. Вопросы психологии

8. Портал психологических изданий PsyJournals.ruhttp://psyjournals.ru/index.shtml
9. Психологическая наука и образование
10. Психологическая наука и образование [Электронный ресурс]. – URL: http://psyjournals.ru/psyedu/index.shtml
11. Психологический журнал
12. Российский психологический журнал
13. Электронный психологический журнал «Психологические исследования» http://psystudy.ru/

5.4 Материально-техническое и программное обеспечение (лицензионное и свободно распространяемое)

Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	**Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы**	**Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы**	**Перечень лицензионного программного обеспечения.**
Б1.О.34 Организационная психология	Кабинет психологии	Учебные места, оборудованные блочной мебелью, компьютерами с выходом в сеть интернет, рабочее место преподавателя в составе стол, стул, тумба, компьютер преподавателя с выходом в сеть интернет, экран, мультимедийный проектор, телевизор, тематические стенды, презентационный материал	Microsoft Windows XP Professional Microsoft Office 2010 Kaspersky Endpoint для бизнеса КонсультантПлюс AdobeReader Cisco WebEx Информационно-коммуникационная платформа «Сферум»
	Аудитория для самостоятельной работы	Учебные места, оборудованные блочной мебелью, компьютерами с выходом в сеть интернет, многофункциональное устройство	

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

6.1 Занятия лекционного и семинарского (практического) типов

Методические указания для занятий лекционного типа. В ходе лекционных занятий обучающемуся необходимо вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

Целесообразно дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из основной и дополнительной литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой дисциплины.

Методические указания для занятий семинарского (практического) типа. Практические занятия позволяют развивать у обучающегося творческое теоретическое мышление, умение самостоятельно изучать литературу, анализировать практику; учат четко формулировать мысль, вести дискуссию, то есть имеют исключительно важное значение в развитии самостоятельного мышления.

Подготовка к практическому занятию включает два этапа. На первом этапе обучающийся планирует свою самостоятельную работу, которая включает: уяснение задания на самостоятельную работу; подбор основной и дополнительной литературы; составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки. Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе. Второй этап включает непосредственную подготовку к занятию, которая начинается с изучения основной и дополнительной литературы. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. Далее следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на практическое занятие или по теме, вынесенной на дискуссию (круглый стол), продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой темы с реальной жизнью. Готовясь к докладу или выступлению в рамках интерактивной формы (дискуссия, круглый стол), при необходимости следует обратиться за помощью к преподавателю.

6.2. Самостоятельная работа студентов

Самостоятельная работа реализуется в рамках программы освоения дисциплины в следующих формах:

- работа с конспектом занятия (обработка текста);

- проработка тематики самостоятельной работы;

- написание контрольной работы;

- поиск информации в сети «Интернет» и литературе;

- выполнение индивидуальных заданий;

- подготовка к сдаче зачета с оценкой, экзамена и курсовой работы.

Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;

- углубления и расширения теоретических знаний студентов;

- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную и специальную литературу;

- развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации;

- развитию исследовательских умений студентов.

Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов: библиотека с читальным залом, компьютерные классы с возможностью работы в Интернет, аудитории для самостоятельной работы.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся.

Контроль самостоятельной работы студентов предусматривает:

-соотнесение содержания контроля с целями обучения;

-объективность контроля;

-валидность контроля (соответствие предъявляемых заданий тому, что предполагается проверить);

-дифференциацию контрольно-измерительных материалов.

Формы контроля самостоятельной работы:

-просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем;

-организация самопроверки, взаимопроверки выполненного задания в группе;

-обсуждение результатов выполненной работы на занятии;

-проведение письменного опроса;

-проведение устного опроса; организация и проведение индивидуального собеседования;

-организация и проведение собеседования с группой.

7. Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Обучение по дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Содержание образования и условия организации обучения, обучающихся с ОВЗ определяются адаптированной образовательной программой, а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Освоение дисциплины обучающимися с ОВЗ может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Предполагаются специальные условия для получения образования обучающимися с ОВЗ.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии).

В курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий как оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).
- при необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Приложение 1

Фонд оценочных средств
для текущего контроля и промежуточной аттестации
при изучении дисциплины
Б1.О.34 Организационная психология

г. Москва, 2025

1. Паспорт фонда оценочных средств

Код и наименование компетенции	Индикатор достижения компетенции	Наименование оценочного средства
ОПК 8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ИОПК-8.1 Умеет адаптировать свою работу в соответствии с внутренними правилами и нормами организации, эффективно работать в рамках существующих организационных структур и процессов, соблюдая внутренние регламенты, политики и процедуры (этические нормы, корпоративные стандарты и инструкции), при этом достигая профессиональных целей. ИОПК-8.2 Умеет учитывать организационную культуру и специфику в своей деятельности, понимает особенности и ценности организации, учитывать их при проведении консультаций, тренингов или других психологических вмешательств, адаптируя используемые технологии в зависимости от типа организации (образовательной, медицинской, бизнес-структуры и др.). ИОПК-8.3 Осознает важность соблюдения конфиденциальности и этических стандартов при взаимодействии с сотрудниками организации и руководством, работая с личной информацией, деликатными вопросами в рамках профессиональных стандартов и требований политики безопасности информации.	Текущий контроль: контрольные работы Промежуточная аттестация: зачет с оценкой, экзамен и курсовая работа
ПК-1 Способен разрабатывать, реализовывать и управлять социально-психологическими проектами и программами, направленными на оптимизацию организационных процессов, создание благоприятного социально-психологического	ИПК-1.1 Умение анализировать организационную культуру, климат и динамику межличностных и межгрупповых отношений в коллективе. ИПК-1.2 Умение разрабатывать и внедрять психологические методы и инструменты с целью повышения мотивации, удовлетворенности и	

климата, профессиональное и личностное развитие сотрудников	эффективности работы сотрудников, их профессионального и личностного развития ИПК-1.3 Умение разрабатывать и реализовывать программы по управлению изменениями в организации, включая разрешение конфликтов и улучшение коммуникации в организациях и социальных структурах.	
ПК-3 Способен проводить исследования с использованием методов и инструментов психодиагностики для оценки социальных и социально-психологических процессов, межличностных и межгрупповых отношений, социально-психологических особенностей индивидов и групп	ИПК-3.1 Знает особенности применения психодиагностических методов, нормы их использования и умеет выбирать соответствующие методы и инструменты для диагностики социально-психологических проблем и особенностей объектов исследования в зависимости от поставленных задач. ИПК-3.2 Умеет собирать, систематизировать, анализировать и интерпретировать результаты диагностики социально-психологических особенностей объектов, таких как организационный климат, межличностные конфликты, стрессовые факторы, мотивация сотрудников, удовлетворенность работой, профессиональные навыки и совместимость в коллективе и др. ИПК-3.3 Умеет на основе результатов диагностики составлять заключения и рекомендации для разработки и реализации стратегий социально-психологической помощи и вмешательства в различных социальных контекстах (образовательных, организационных, семейных и	

	других), а также оценивать их эффективность и вносить необходимые корректировки	
ПК-4 Способен проводить консультирование сотрудников, социальных групп и организаций, направленное на выявление и решение социально-психологических, социальных и профессиональных проблем, а также содействовать организационному, профессиональному и личностному развитию	ИПК-4.1 Умение проводить индивидуальное и групповое психологическое консультирование, используя психологические методы и техники для решения психосоциальных и организационных проблем, а также для содействия профессиональному и личностному развитию ИПК-4.2 Умение проводить диагностику и интерпретацию социально-психологических проблем, трудностей и потребностей клиентов, групп и организаций с использованием психологических инструментов для разработки эффективных стратегий и планов консультаций ИПК-4.3 Умение разрабатывать и реализовывать адаптированные планы и стратегии индивидуального и группового психологического консультирования для решения социальных, организационных и психологических проблем, а также проводить оценку эффективности консультативных методов и техник с учетом достижения личных и организационных целей	

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенций, характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе итоговой аттестации. Дисциплина «Организационная психология» является

промежуточным этапом формирования компетенций ОПК-8, ПК-1, ПК-3, ПК-4 в процессе освоения ОПОП.

Для оценки уровня сформированности компетенций в процессе изучения дисциплины предусмотрено проведение текущего контроля успеваемости по темам (разделам) дисциплины и промежуточной аттестации по дисциплине – зачет с оценкой, экзамен и курсовая работа.

2. Оценочные средства

2.1 Текущий контроль

1. Что из нижеперечисленного **не является** функциями практического психолога в организации?

Варианты ответа:

1) Исследовательская (экспертная)
2) Консультационная
3) Педагогическая и просветительская
4) Методическая

2. К конкретным задачам психолога в организации можно отнести…

Варианты ответа:

1) Работа с персоналом
2) Организация труда
3) Организационное управление и социальное планирование
4) Повышение эффективности труда

3. Работа психолога с персоналом может содержать профориентацию, консультирование, социально-психологическое обучение, а также… Укажите еще не менее двух видов работ, раскрывающих содержание психологической работы с персоналом организации.

4. Что из нижеперечисленного не относится к четырем основным группам ресурсов организаций:

Варианты ответа:

1) люди (человеческие ресурсы),
2) капитал, материалы
3) технологии
4) информация
5) структура организации

5. Какие сложности возникают при проведении психологических проблем в организациях? В ответе укажите не менее двух вариантов.

6. При анализе кадрового ресурса в контексте организационной психологии для выстраивания иерархии потребностей работников организаций, перечислите пять основных групп потребностей, по А.Маслоу

7. Кратко опишите основную идею модели человеческих ресурсов, описанную Д.Мак-Грегором в 1960 году в контексте организационной психологии.

8. Установите соответствие между разделом психологии и ее предметом.

	Индустриальная психология		Занимается изучением разнообразных сторон жизнедеятельности человека в рамках его профессиональной среды
	Организационная психология		Занимается изучением структурных и функциональных характеристик организаций
	Индустриальная психология		Изучает условия труда, факторы эффективности, отбор и обучение, утомление и безопасность, формы вознаграждения, морально-психологические состояния, трудовая дисциплина, мотивация
	Организационная психология		Изучает связи различных характеристик организации с различными сторонами деятельности людей как членов организации

9. Кейс. По данному ниже описанию определите типологический код организации, лежащий в основе сотрудничества: «Стремится как можно быстрее принять решение. Может быть недостаточно эффективной при сборе информации. Вводит четкие, конкретные стандарты. Занимается подробной конкретизацией всего. Часто занимается морализацией. Основной принцип: «Не откладывай решение в долгий ящик».
Тип вопроса: открытый

10. Кейс. Назовите, какой вид компетенции работника организации описан ниже: «Работник организации Н. обладает высоким самосознанием, способен к саморегуляции поведения, проявляет выраженную мотивацию к трудовой деятельности, эмпатичен во взаимодействии с коллегами, адаптивен к меняющимся условиям труда».

11. Установите соответствие между именами ученых (левый столбец) и их представлениями, раскрывающими особенность методологических принципов и методик организационной психологии (правый столбец):

1	В.М.Бехтерев		Фундаментальным принципом рационализации и научной организации труда считал заботу о здоровье каждого работника и гарантию полного развития его личности
2	А.К.Гастев		Обращал внимание, что необходимо овладевать логикой современной организации производства, особое внимание уделять не оборудованию, а методике работы и организации труда
3	Ф.У. Тейлор		Основоположник индустриальной психологии, «отец научного менеджмента», изложил свои взгляды в книге «Принципы научного управления», опубликованной в 1911 г., показав значимость человеческого фактора как основы эффективной деятельности организации
4	Л. Гилбрет		Внес заметный вклад в разработку проблем описания, измерения и повышения эффективности физического труда, показав возможности его оптимизации посредством
			исключения непродуктивных движений и затрат времени.

12. Расположите в хронологической последовательности описанные русским ученым Н.А.Носовым исторические этапы развития западной психологии труда и организационной психологии:

1. Этап научной организации труда
2. Этап человеческих отношений
3. Этап личностно-психологический
4. Транс-персональный
5. Информационный

13. Основоположником научного менеджмента как одной из категорий, рассматриваемых организационной психологией, является …

14. Что из нижеперечисленного не является понятиями процессуальной мотивационной теории ожидания В. Врума?

Варианты ответа:

1) ожидание
2) интрументальность
3) валентность

4) рациональность

15. Какой метод предложил использовать Г. Мюнстерберг для оказания психологической помощи при отборе работников всех организаций?

16. Острое психическое состояние, характеризуемое напряжением и тревогой, возникающее при столкновении с непреодолимыми препятствиями на пути к определенной цели, называется…

17. (Как называется реакция работника, с которой столкнулся психолог в рамках оказания психологической помощи: стремиться оправдаться перед собой и окружающими людьми, бессознательно приписывая им свои чувства, мысли и действия?

18. Что из нижеперечисленного относится к диалогическим (интерактивным) техникам?

Варианты ответа:

1) беседы
2) интервью
3) диагностические игры
4) проективные техники

19. Установите соответствие между типами оценочных интервью (левый столбец) и характеристиками (правый столбец):

1	Структурное интервью		Интервьюер обеспечен заготовленным перечнем вопросов, одинаковых для всех кандидатов. .
2	Неструктурно е интервью		Интервьюер может спрашивать все то, что кажется ему необходимым, выбирая тематику, которая заинтересует работодателя.
3	Структурное интервью		Интервьюер не должен отклоняться ни от формы, ни от последовательности этих вопросов. Задаваемые вопросы являются прямыми и недвусмысленными, требуя коротких ответов
4	Неструктурно е интервью		Интервьюер следует естественному ходу разговора. Может задавать вопросы, которые не планировались

20. При выборе вида помощи клиентам в рамках реабилитации назовите не менее двух характеристик мотива.

Варианты ответов:

1) динамические
2) содержательные
3) однообразные
4) деятельностные

21. Установите соответствие между типами управленческого стиля организации (службы), и их характеристиками (правый столбец):

	традиционный		строгий менеджер, централизованная власть
	научный		использование позитивных стимулов, внимание к благополучию рабочих, максимальное развитие способностей
	авторитарный		решения принимает руководитель, делает это быстро и не обсуждает с подчинёнными. Сотрудники здесь выступают только в роли исполнителей, а в качестве мотивации чаще всего применяют высокие зарплаты и наказания: выговор от начальства, штраф или увольнение.
	демократический		ключевые решения принимаются вместе с командой путём обсуждения, последнее слово остаётся за руководителем, но он прислушивается к мнению большинства и действует в интересах команды

22. Установите соответствие между типом личности (левый столбец) и рекомендуемыми для описанного типа видами работ (правый столбец) на основании типологии классификации Дж. Холланда

	Предприимчивый. Предпочитает словесные виды деятельности, дающие возможность влиять на других, получать власть и пользоваться ею. Самоуверенный, амбициозный, энергичный. Властный. Способный оказывать влияние на окружающих.		Юрист, менеджер, политик, биржевой брокер, агент по продаже недвижимости, специалист по связям с общественностью

	Художественный. Предпочитает неопределенные и несистематические виды деятельности, обеспечивающие возможность творческого самовыражения. Одарен богатым воображением, идеалист, не организован, эмоциональный, непрактичный, интуитивный.		Художник, музыкант, писатель, дизайнер
	Консервативный. Предпочитает регулируемые правилами, упорядоченные и не допускающие неопределенности виды деятельности. Способен идти на компромисс. Деятелен, практичен, лишен воображения. Дисциплинирован, аккуратен.		Бухгалтер, банковский работник, корпоративный менеджер, офисный служащий
	Социальный. Предпочитает деятельность, подразумевающую помощь другим людям и их развитие . Общительный, дружелюбный, склонный к сотрудничеству и оказанию помощи, чуткий и отзывчивый.		Социальный работник, учитель, консультант, адвокат, психолог.

23. Известно, что на заре научного подхода к управлению организациями, была сформулирована концепция «рационально-экономического человека», в рамках которой общий подход к работнику опирался на следующие положения. Что из нижеперечисленного **не относится** к концепции «рационально-экономического человека»?

Варианты ответа:

1) человек мотивируется в первую очередь экономическими побуждениями и будет делать то, что принесет ему наибольшую экономическую выгоду

2) поскольку экономические побуждения находятся под контролем организации, человек, по существу, является пассивным объектом манипуляции, мотивации и контроля со стороны организации

3) человеческие чувства иррациональны и необходимо воспрепятствовать их проникновению в сферу рационального учета личных интересов

4) организации необходимо создавать таким образом, чтобы они учитывали и развивали чувства человека и его личностные свойства

24. Важнейшей частью профессиограммы является описание совокупности психофизиологических характеристик, именуемой …

25. Осуществляемая в ходе диагностики и психологического сопровождения психодиагностическая процедура – это …

Варианты ответа:

1) постановка психологического диагноза посредством оценки психических свойств, состояний и процессов
2) прогнозирование успешности деятельности
3) оценка эффективности труда
4) профилактика невроза

26. Кейс. Проанализируйте характеристику личности на основе подхода Дж. Холланда, и предположите, какая работа может подойти описанному типу личности: «Исследовательский тип, предпочитает работу, предполагающую необходимость думать, организаторских способностей, понимания сложных задач, аналитический склад ума, оригинальность, независимость, любознательность»?

27. Кейс. При рассмотрении в ходе психологического сопровождения описанной ниже ситуации, возникшей в ходе производственного процесса, дайте определение описанного конфликта: «Выпускник финансового института, проводя свою первую ревизию, обнаружил серьезные злоупотребления. Исходя из предписанной социальной роли, ревизор должен был требовать суда над нарушителями. Однако, как человек чувствительный и жалостливый, он оказался неспособен на это. Сложившаяся ситуация привела начинающего ревизора к тяжелейшему неврозу. Таким образом, субъктивное «Я» вступило в конфликт с предписанием социальной роли».

28. Кейс. Дайте определение психологического феномена на основе анализа описанной ниже ситуации, выявленной в ходе психологического сопровождения: «Один из коллег, имевший большой опыт работы следователем, стал проявлять излишнюю недоверчивость к людям, подозрительность, недоверие показателям потерпевших и свидетелей, ищет попытки других людей обмануть и ввести в заблуждение».

29. С точки зрения теории противодействия коррупции, возможна ли коррупционная составляющая в действиях психолога организации и с чем она может быть связана?

30. Деятельность организации, в т.ч. психологической службы, направленная

на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений, определяется как…

Вариант ответа:

1) предупреждение коррупции
2) противодействие коррупции
3) антикоррупционная политика
4) урегулирование конфликта интересов

31. Целью психологической службы в организации в рамках соблюдения антикоррупционной политики государства является…

КЛЮЧИ ОТВЕТОВ

1. 4
2. 1,2,3
3. психологическую оценку в целях найма, психологическую реабилитацию, психокоррекцию, психологическое сопровождение, психологическое просвещение.
4. 5
5.

1. Отказ некоторых подразделений от участия в психологических исследованиях
2. Невозможность получить случайные выборки сотрудников и групп в реальной организации.
3. «Пассивное» участие в исследовании в качестве контрольной группы воспринимается сотрудниками как ненужное и пустое занятие, мешающее обычной работе.
4. Большая нагрузка, которая ложится на психолога во время проведения исследования, нередко затрудняет объективную оценку изменений в изучаемых переменных.
5. Внутренняя политическая атмосфера в организации часто оказывает влияние и на ход проведения исследования, и на интерпретацию его результатов.
6. Невозможность интерпретации результатов в больших организациях

6. физиологические, в безопасности и защите, социальные, в уважении, в самовыражении
7. На службу организации поставить неиспользованные человеческие ресурсы, для чего создать такие условия, в которых любой работник мог бы наиболее полно проявить творческие способности, чувство ответственности, самоконтроль.
8. 1АВ, 2БГ
9. оценивающая
10. эмоциональная компетентность
11. 1А, 2Б, 3В, 4Г
12. 12345
13. Ф.У. Тэйлор
14. 4
15. психологическое тестирование
16. фрустрацией
17. проекция
18. 4
19. 1А, 2Б, 3В, 4Г
20. 1, 2

21. 1А, 2Б, 3В, 4Г
22. 1А, 2Б,3В, 4Г
23. 4
24. Психограммой
25. 1
26. биолог, экономист, ученый, математик, журналист
27. личностно-ролевой
28. профессиональная деформация
29. Да. Злоупотребление служебным положением; дача и получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп, использование должностного положения, получение выгоды
30. 1
31. формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в организации

Шкала и критерии оценивания контрольных работ

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся глубоко и содержательно раскрывает тему контрольной работы, не допустив ошибок. Ответ носит развернутый и исчерпывающий характер.
«хорошо»	Обучающийся в целом раскрывает тему контрольной работы, однако ответ не носит развернутого и исчерпывающего характера.
«удовлетворительно»	Обучающийся в целом раскрывает тему контрольной работы и допускает ряд неточностей, фрагментарно раскрывает содержание теоретических вопросов или их раскрывает содержательно, но допуская значительные неточности.
«*неудовлетворительно*»	Обучающийся не владеет выбранной темой контрольной работы. Тема контрольной работы не раскрыта

2.2 Промежуточная аттестация

Примерная темы для курсовых работ

1. История и перспективы развития организационной психологии.
2. Роль организационной психологии в повышении эффективности труда.
3. Методы и инструменты организационной психологии: обзор практик.
4. Связь организационной психологии с другими отраслями психологической науки.
5. Этические аспекты в практике организационного психолога.
6. Сравнительный анализ современных теорий организации.
7. Влияние организационной структуры на психологический климат в коллективе.
8. Формирование и развитие организационной культуры: подходы и методы.
9. Роль организационных ценностей в формировании корпоративной идентичности.

10. Психологические аспекты изменений в организации: преодоление сопротивления персонала.
11. Особенности организационной культуры в международных компаниях.
12. Диагностика и трансформация организационной культуры: практические подходы.
13. Динамика группового поведения в организациях: факторы и закономерности.
14. Лидерство и руководство: теоретические подходы и практическая реализация.
15. Роль власти в организации: психологические аспекты влияния.
16. Стили лидерства и их влияние на эффективность команды.
17. Групповая сплоченность как фактор организационной эффективности.
18. Психологические аспекты конфликтов в группах и методы их разрешения.
19. Роль коммуникации в групповой динамике и управлении коллективом.
20. Психологические теории мотивации и их применение в управлении персоналом.
21. Особенности профессионального поведения личности в условиях стрессовых ситуаций.
22. Роль эмоционального интеллекта в профессиональной деятельности.
23. Мотивация персонала в современных организациях: факторы и стратегии.
24. Влияние индивидуальных особенностей сотрудников на командную работу.
25. Психологические аспекты профессионального выгорания и методы его профилактики.

Шкала и критерии оценивания выполнения и защиты курсовой работы

Шкала оценивания	**Критерии оценивания**
«отлично»	обучающийся свободно владеет теоретическим материалом, умеет правильно трактовать теоретические и практические результаты исследования, пользоваться источниками, обоснованно, грамотно и самостоятельно формулирует выводы, убедительно защищает свою точку зрения, показывает систематическую работу, представляет курсовую работу, соответствующую всем предъявленным требованиям
«хорошо»	обучающийся достаточно твердо усвоил теоретический материал, может применять его на практике, правильно отвечает на вопросы во время защиты курсовой работы, в основном работал систематически, представил курсовую работу в основном соответствующую требованиям
«удовлетворительно»	обучающийся усвоил только основные вопросы разрабатываемой темы, сама курсовая работа носит в значительной мере компилятивный характер
«неудовлетворительно»	обучающийся допустил грубые ошибки в содержании и оформлении курсовой работы, не может обосновать и защитить свои выводы, курсовая работа является компилятивной

Примерные вопросы к зачету с оценкой и экзамену

1. История развития организационной психологии.
2. Предмет и проблематика организационной психологии.
3. Хоторнский эксперимент и его роль в развитии организационной психологии.
4. Понятие организации и уровни анализа организационного поведения. Характеристика системного подхода к организации.
5. Организация как открытая система. Цикл трансформационного изменения.
6. Организация как социотехническая система.
7. Организация и влияние внешней среды.
8. Основные характеристики организации.
9. Характеристики организации, определяющие направление ее развития (цель, видение, миссия, стратегия).
10. Источники повышения эффективности организации. Роль менеджмента.
11. Этапы жизненного цикла организации.
12. Классификация организационных структур. Структура организации.
13. Типы организаций по взаимодействию подразделений. Их влияние на организационное поведение. Типы организации по взаимодействию с внешней средой. Влияние на организационное поведение.
14. Сравнительная характеристика формальной и неформальной организаций.
15. Характеристика проектного типа организационной структуры, ее влияние на организационное поведение.
16. Сфера контроля как характеристика эффективности организационной структуры.
17. Охват контролем и «норма управляемости».
18. Сравнительная характеристика плоских и многоуровневых оргструктур.
19. Классические теории организации.
20. Организационная концепция «человеческих отношений».
21. Ситуационные теории организации.
22. Роль технологии в организации (подход Дж.Вудворд)
23. Организационная культура: понятие, модели.

24. Структура и содержание оргкультуры.

25. Формирование организационной культуры. Методы поддержания оргкультуры.

26. Сравнительные исследования влияния оргкультуры на эффективность организации.

27. Влияние оргкультуры на эффективность деятельности организации.

28. Природа групп в организации.

29. Классификация групп в организации.

30. Размер и состав группы.

31. Сплоченность и групповое единомыслие.

32. Статус и роли.

33. Групповые нормы и санкции. Их влияние на эффективность работы группы.

34. Факторы, определяющие эффективность работы групп.

35. Команды, их создание и эффективность в организации.

36. Понятие конфликта. Роль конфликтов в организациях, их функции. Структура и динамика конфликтов.

37. Общие принципы и правила обращения с конфликтами.

38. Методы управления конфликтами.

39. Власть, полномочия и влияние в современной организации.

40. Лидерство, руководство и эффективность организации..

41. Мотивация и организационное поведение (понятие, общая характеристика теорий). Процессуальные теории мотивации и их применение.

42. Содержательные теории мотивации и их применение.

43. Мотивация и организационное поведение (понятие, общая характеристика теорий).

44. Организационное развитие: основные подходы и методы.

45. Характеристики личности, влияющие на организационное поведение.

46. Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение.

Шкала и критерии оценивания зачета с оценкой

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
«хорошо»	оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос или выполнении заданий, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
«удовлетворительно»	оценка соответствует пороговому уровню и выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, демонстрирует недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
«неудовлетворительно»	оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

Шкала и критерии оценивания экзамена

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тес-но увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал моно-графической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

«хорошо»	оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос или выполнении заданий, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
«удовлетворительно»	оценка соответствует пороговому уровню и выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, демонстрирует недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
«неудовлетворительно»	оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.