

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОПОП



Б.В. Кайгородов

«28» августа 2023г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой психологии



Б.В. Кайгородов

«28» августа 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Организационная психология

Составитель	Яковец Д.А., к.псих.н., доцент, доцент
Направление подготовки / специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль) ОПОП	Организационная психология
Квалификация (степень)	магистр
Форма обучения	очно-заочная
Год приема	2023
Курс	1-2
Семестр	2-3

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Целью освоения дисциплины «Организационная психология» является формирование готовности магистрантов к использованию теоретических знаний при решении организационно-психологических проблем.

1.2. Задачи освоения дисциплины:

- формирование систематических знаний о психологических основах управленческой деятельности и их применение к решению практических задач в организациях;
- ознакомление студентов с современным состоянием организационной психологии, с отечественными и зарубежными организационно-психологическими теориями и концепциями.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

2.1. Учебная дисциплина (модуль) «Организационная психология» относится к основной части блока дисциплин. Читается на первом и втором году обучения во 2 и 3 семестрах.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, формируемые предшествующими дисциплинами:

1. Актуальные проблемы теории и практики современной психологии:

- знать основные категории психологии,
- уметь проводить анализ психологических проблем,
- владеть навыком прогнозирования и решения прикладных психологических проблем.

2. Научные теории и школы в современной психологии:

- знать сущность и содержание деятельностного подхода,
- уметь соотносить категорию деятельности с другими психологическими категориями (личность, способности, субъект и др),
- владеть навыками системного анализа психических явлений в рамках различных научных школ.

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной:

- Психодиагностика в оценке управленческого персонала;
- «Управление конфликтами в организации»;
- «Организационная диагностика»;
- «Организационное консультирование и коучинг».

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Процесс изучения дисциплины «Организационная психология» направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки (специальности):

общепрофессиональных (ОПК):

- ОПК-6 - Способен проектировать и использовать эффективные психолого-педагогические, в том числе инклюзивные, технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания обучающихся с особыми образовательными потребностями.
- ОПК-7 - Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений.

профессиональных (ПК):

- ПК-3 - Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления, обеспечивать психологическое сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.

Таблица 1 - Декомпозиция результатов обучения

<i>Компетенции</i>	Планируемые результаты освоения дисциплины		
<i>Код в ООП</i>	<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>
ОПК-6. Способен проектировать и использовать эффективные психолого-педагогические, в том числе инклюзивные, технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания обучающихся с особыми образовательными потребностями.	ИОПК-6.1. Знает психолого-педагогические основы организации учебной деятельности; принципы проектирования и особенности использования психолого-педагогических (в том числе инклюзивных) технологий в профессиональной деятельности необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания обучающихся с особыми образовательными потребностями.	ИОПК-6.2. Умеет дифференцированно отбирать и применять психолого-педагогические технологии, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями, использовать знания об особенностях развития обучающихся для планирования учебно-воспитательной работы	ИОПК-6.3. Владеет основами разработки и использования оптимальных психолого-педагогических, в том числе инклюзивных, технологий обучения и воспитания обучающихся с особыми образовательными потребностями.
ОПК-7. Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений.	ИОПК-7.1. Знает психолого-педагогические основы организации и построения взаимодействия и сотрудничества с субъектами образовательного процесса; особенности построения взаимодействия с различными участниками образовательных отношений с учетом образовательной среды учреждения	ИОПК-7.2. Умеет, используя особенности образовательной среды учреждения, организовывать взаимодействие субъектов образовательных отношений; составлять (совместно с другими специалистами) планы взаимодействия и сотрудничества участников образовательных отношений, используя приемы организаторской деятельности.	ИОПК-7.3. Владеет технологиями организации взаимодействия и сотрудничества участников образовательных отношений; способами решения проблем при взаимодействии с различным контингентом обучающихся; методами и приемами осуществления индивидуального подхода к различным участникам образовательных отношений
ПК-3	ИПК-3.1. Знает мероприя-	ИПК 3.2. Умеет проводить	ИПК 3.3. Владеет примене-

Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления, обеспечивать их психологическое сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.	тия, направленные на реализацию стратегии организационного управления	оценку организационных и социальных последствий	нием психологических технологий для сопровождения управленческих задач в организации
--	---	---	--

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Объем дисциплины (модуля) составляет 7 зачетных единиц (252 часа), в том числе 84ч., выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (из них 42ч. – лекции, 42ч. – практические, семинарские занятия) и 168ч. – на самостоятельную работу обучающихся. Итоговый контроль – экзамен во 2 и 3 семестрах.

Таблица 2 - Структура и содержание дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование раздела (темы)	Семестр	Контактная работа (в часах)			Самостоят. работа		Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Л	ПЗ	ЛР	КР	СР	
1	Тема 1. История становления, предмет и проблематика организационной психологии.	2	4	4	-	-	19	групповое обсуждение
2	Тема 2. Общая характеристика методов исследования в организационной психологии	2	4	4	-	-	19	проверка интеллект-карт
3	Тема 3. Понятие об организации и организационной структуре	2	4	4	-	-	19	групповое обсуждение
4	Тема 4. Общение и коммуникации в организации	2	6	4	-	-	19	проверка интеллект-карт
5	Тема 5. Проблема власти и лидерства в организации	2	4	6	-	-	18	практические задания, рейтинговая контрольная работа 1.
			22	22			94	ЭКЗАМЕН
	Тема 6. Персонал организации, отбор, адаптация и карьера персонала.	3	5	5	-	-	20	практические задания
	Тема 7. Психологические аспекты работы	3	5	5	-	-	18	групповое обсуждение

	руководителя с персоналом							
	Тема 8. Организационная культура и способы её формирования	3	5	5	-	-	18	практические задания
	Тема 9. Консультативное направление деятельности психолога в организации	3	5	5	-	-	18	практические задания рейтинговая контрольная работа 2
ИТОГО		252	42	42			168	ЭКЗАМЕН

Условные обозначения:

Л – занятия лекционного типа; ПЗ – практические занятия, семинар, ЛР – лабораторные работы;

КР – курсовая работа; СР – самостоятельная работа

Таблица 3 - Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины/модуля и формируемых в них компетенций

Темы, разделы дисциплины	Кол-во часов	Компетенции			
		ОПК-6	ОПК-7	ПК-3	общее количество компетенций
Тема 1. История становления, предмет и проблематика организационной психологии.	27	+	+	+	3
Тема 2. Общая характеристика методов исследования в организационной психологии	27	+	+	+	3
Тема 3. Понятие об организации и организационной структуре	27	+	+	+	3
Тема 4. Общение и коммуникации в организации	29	+	+	+	3
Тема 5. Проблема власти и лидерства в организации	28	+	+	+	3
Тема 6. Персонал организации, отбор, адаптация и карьера персонала.	30	+	+	+	3
Тема 7. Психологические аспекты работы руководителя с персоналом	28	+	+	+	3
Тема 8. Организационная культура и способы её формирования	28	+	+	+	3
Тема 9. Консультативное направление деятельности психолога в организации	28	+	+	+	3
Итого	252				

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Тема 1. История становления, предмет и проблематика организационной психологии

Организационная психология как научно-практическое направление. История возникновения и становления организационной психологии. Предмет, задачи, структура организационной психологии. Основные понятия организационной психологии. Организационная психология и менеджмент. Место организационной психологии в системе психологической науки.

Тема 2. Общая характеристика методов исследования в организационной психологии

Основные направления исследований. Этапы исследований в организационной психологии. Эксперимент (лабораторный и полевой). Опрос. Анализ результатов поведения и деятельности. Наблюдение и самонаблюдение.

Тема 3. Понятие об организации и организационной структуре

Понятие об организации и организационной структуре. Модели организационных структур. Классические теории организации. Системные теории организации. Организация как «мусорная корзина». Организация как феномен.

Тема 4. Общение и коммуникации в организации

Общение в организации. Внешняя и внутренняя среда организации. Функции общения. Коммуникативная функция общения. Структура коммуникативного акта. Средства коммуникации. Вербальное общение. Невербальные средства общения. Межкультурные различия. Осмысленная речь. Синтоническая модель общения.

Тема 5. Проблема власти и лидерства в организации

Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие. Общая классификация оснований (источников) власти. Основания власти и контроль. Косвенные методы влияния. Потребность во власти. Модель власти в межличностном взаимодействии. Власть и свобода. Власть и повинование. Феномен лидерства.

Тема 6. Персонал организации, отбор, адаптация и карьера персонала

Профотбор. Профессионально-важные качества. Адаптация первичная и вторичная. Ассесмент-центр. Модели развития карьеры. Мотивы и потребности людей в организациях. Теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Теория мотивации А. Маслоу. Теория мотивации К. Альдерфера. Теория Х — Y Д. МакГрегора. Двухфакторная теория мотивации Херцберга.

Тема 7. Психологические аспекты работы руководителя с персоналом

Личностные характеристики, ценности, мотивация как причина успешного руководства. Поведение как причина успешного руководства. Критерии эффективности руководства. Трудовые конфликты.

Тема 8. Организационная культура и способы её формирования

Понятие об организационной культуре. Функции и основные элементы организационной культуры. Факторы, детерминирующие формирование организационной культуры. Теории организационной культуры. Организационная культура и организационное поведение. Организационная культура и лидерство.

Тема 9. Консультативное направление деятельности психолога в организации

Типичные психологические проблемы в организации. Консультативная работа психолога по вопросам оценки пригодности и подбора кадров, формирования рабочих групп и коллективов. Разрешение конфликтов. Первичная и вторичная адаптация. Вопросы развития карьеры персонала. Этические аспекты работы психолога в организации.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине (модулю).

Организация и проведение лекционных занятий предполагает подготовку и изложение преподавателем теоретического материала, подготовку ряда практических заданий для иллюстрации, оперативного закрепления теории.

Проведение семинарских занятий предполагает предварительную выдачу заданий студентам (тем рефератов, докладов, сообщений), ознакомление с требованиями к их выполнению.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)

При подготовке к практическим занятиям студентам необходимо:

1. Конспектировать, анализировать и осмысливать литературу по изучаемой теме дисциплины.
2. Готовить сообщения по отдельному вопросу (вопросам) темы.
3. Составлять таблицы, схемы, интеллект-карты ключевым вопросам темы.
4. Решать усложненные ситуационные задачи по теме.
5. Разбирать практические случаи по теме.

Таблица 4 - Содержание самостоятельной работы обучающихся

Номер радела (темы)	Темы/вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Формы работы
1	История становления, предмет и проблематика организационной психологии.	19	Аналитическое исследование
2	Общая характеристика методов исследования в организационной психологии	19	Составление интеллект-карты
3	Понятие об организации и организационной структуре. Модели организационных структур.	19	Составление интеллект-карты
4	Общение и коммуникации в организации. Внешняя и внутренняя среда организации.	19	Выполнение практических заданий
5	Проблема власти и лидерства в организации. Критерии эффективности руководства.	18	Аналитическое исследование
6	Персонал организации, отбор, адаптация и карьера персонала.	20	Выполнение практических заданий
7	Психологические аспекты работы руководителя с персоналом: личностные характеристики, ценности, мотивация.	18	Выполнение практических заданий
8	Организационная культура и способы её формирования.	18	Аналитическое исследование
9	Консультативное направление деятельности психолога в организации. Типичные психологические проблемы в организации.	18	Выполнение практических заданий

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно: реферат, доклад, сообщения, конспекты.

Подготовка доклада, реферата состоит из нескольких этапов:

1. Выбор темы из списка тем, предложенных преподавателем.
2. Сбор материала по печатным источникам (книгам и журналам компьютерной

тематики), а также по материалам в сети Интернет.

3. Составление плана изложения собранного материала.
4. Оформление текста (для реферата) в текстовом редакторе.
5. Представление доклада на практическом занятии.

Текст реферата, доклада включает в себя: титульный лист, оглавление, основную часть, библиографический список.

Требования к оформлению

1. Объем – 10-15 стр текста
 2. Шрифт
 - основного текста - Times New Roman Cyr 14 размер.
 - заголовков 1 уровня - Times New Roman Cyr 16 размер (жирный).
 - заголовков 2 уровня - Times New Roman Cyr 14 размер (жирный курсив).
 3. Параметры абзаца (основной текст) - отступ слева и справа - 0, первая строка отступ - 1,27 см; межстрочный интервал — 1,5 выравнивание по ширине.
 4. Параметры страницы: верхнее, нижнее, слева, справа поля 2,5 см. Нумерация страниц - правый нижний угол.
 5. Переносы автоматические (сервис, язык, расстановка переносов).
 6. Таблицы следует делать в режиме таблиц (добавить таблицу), а не рисовать от руки, не разрывать; если таблица большая, ее необходимо поместить на отдельной странице. Заголовочная часть не должна содержать пустот. Таблицы - заполняются шрифтом основного текста, заголовки строк и столбцов - выделяются жирным шрифтом. Каждая таблица должна иметь название. Нумерация таблиц - сквозная по всему тексту.
 7. Рисунки - черно-белые или цветные, формат GIF, JPG. Нумерация рисунков - сквозная по всему тексту.
 8. В конце текста должен быть дан список литературы (не менее 3 источников, в том числе это могут быть и адреса сети Интернет). Библиографическое описание (список литературы) регламентировано ГОСТом 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание: Общие требования и правила составления».
- Указанные в библиографическом списке источники должны быть приведены в алфавитном порядке. Если при подготовке доклада использовалась литература на иностранном языке, то через интервал после русскоязычного списка должен быть приведен также в алфавитном порядке – иноязычный.
- После окончания работы по подготовке текста доклада необходимо расставить страницы (вверху по центру) и сформировать оглавление. Оглавление должно быть размещено сразу же после титульной страницы.

Пример оформления титульного листа доклада приведен в приложении 1.

Требования к конспекту по теме «Осмысленная речь»

- от руки (не печатный),
- не менее 2 страниц,
- в тетради по предмету

В конспекте отразить:

- что такое осмысленная речь
- для чего нужна
- что мешает речи быть осмысленной
- как строится (структура) осмысленная речь

Требования к конспекту книги Г. Архангельского «Тайм-драйв»:

- от руки (не печатный),
- не менее 8 страниц,

- либо на отдельных листах и вклеить в тетрадь в конце, либо на последних листах тетради по предмету

В конспекте отразить важные для себя моменты по каждой из 10 глав

Требования к конспекту статьи из журнала (сборника конференции).

- от руки (не печатный),
- не менее 3 страниц,
- в тетради по предмету

В конспекте отразить важные моменты рассматриваемого в статье вопроса

Составление опорной схемы по вопросу

Самостоятельная работа студентов предполагает осмысление и структурирование изучаемого материала. Одной из форм структурирования изучаемого материала является составление опорной схемы по изучаемому вопросу.

Опорная схема – это блок-схема, т. е. схема, состоящая из блоков и связей между ними. Блоки нужно выделять на основе ключевых составляющих понятий или явлений, способа действия, алгоритма. Возможности современных офисных компьютерных программ облегчают создание удобных для восприятия опорных схем. Опорную схему нужно пояснять дополнительными иллюстративными материалами, конкретными примерами,

Создавать опорную схему следует в следующем порядке:

- выделение ключевых фрагментов из вербального описания (литературного источника – статьи, монографии): смысловых блоков и связей между ними;
- выбор двух-трёх словесных обозначений для каждого фрагмента, при этом сокращение должно быть конструктивным;
- составление списка этих словесных обозначений, который поможет яснее увидеть связи между блоками и создать эскиз опорной схемы;
- создание черновика схемы на большом листе или в специальной компьютерной программе (например, MS Visio). Важно, чтобы схема могла допускать ее редактирование с целью ее симметричности, единообразия, удобства для восприятия и понимания. Целью является не быстрое, а качественное создание схемы;
- перенос готовой опорной схемы на носители, которые планируется использовать на занятии, в образовательной платформе дистанционного обучения LMS Moodle.

Наиболее удобно размещать опорную схему в электронной презентации. Презентация должна включать в себя, помимо первого («титального») слайда, слайд со схематическим отображением сути раскрываемого вопроса (опорная схема), слайд с текстовым разъяснением схемы и слайд с выводом по раскрываемому вопросу.

Составление глоссария (тематического словаря понятий).

Словарь необходимо вести на протяжении изучения курса, в процессе изучения каждого раздела учебной дисциплины. При этом выбранная тема словаря должна расширяться на каждом этапе обучения. При заполнении терминологического словаря рекомендуется использовать следующий алгоритм анализа: термин; содержание; автор термина; источник сведений (наименование источника, изд-во, год, стр.). Глоссарий может быть составлен по следующему образцу:

Таблица 5 - Оформление глоссария

Понятие	Определение	Автор, выходные данные источника
Профессия	(от лат. <i>professio</i> – официально указанное занятие) – вид трудовой деятельности человека, который владеет комплексом теоретических знаний и практических навы-	лек В. Современная психология труда: Учебное пособие (глоссарий). – СПб.: Питер, 2005. – 479с.

	ков, приобретенных в результате специальной подготовки и опыта работы.	
--	--	--

Критериями для оценивания качества словаря являются:

- соответствие терминов заданной направленности словаря;
- полнота словаря;
- наличие альтернативных толкований того или иного термина.

Рекомендации по составлению интеллект-карт

(Интеллект-карта, (англ. Mind map) — способ изображения процесса общего системного мышления с помощью схем, также может рассматриваться как удобная техника альтернативной записи. Этот метод был разработан психологом Тони Бьюзенем.

Реализуется в виде древовидной схемы, на которой изображены слова, идеи, задачи или др. понятия, связанные ветвями, отходящими от центрального понятия или идеи.

Важно помещать слова НА ветках, а не во всевозможных пузырях и параллелепипедах, на этих ветках висящих. Важно и то, что ветки должны быть живыми, гибкими, в общем, органическими. Рисование ментальной карты в стиле традиционной схемы полностью противоречит идее майндмэппинга. Это сильно затруднит движение взгляда по ветвям и создаст много лишних одинаковых, а следовательно монотонных, объектов.

Пишите на каждой линии только одно ключевое слово. Каждое слово содержит тысячи возможных ассоциаций, поэтому склеивание слов уменьшает свободу мышления. Раздельное написание слов может привести к новым идеям. Длина линии должна равняться длине слова. Это экономнее и чище. Пишите печатными буквами, как можно яснее и четче.

Варьируйте размер букв и толщину линий в зависимости от степени важности ключевого слова. Обязательно используйте разные цвета для основных ветвей. Это помогает целостному и структурированному восприятию.

Используйте рисунки и символы (для центральной темы рисунок обязателен). В принципе ментальная карта вообще может целиком состоять из рисунков. Старайтесь организовывать пространство, не оставляя пустого места и не размещая ветви слишком плотно. Для небольшой ментальной карты используйте лист А4, для большой темы - А3.

Разросшиеся ветви можно заключать в контуры, чтобы они не смешивались с соседними ветвями. Располагайте лист горизонтально. Такую карту удобнее читать.

Обращайте внимание на форму получившейся ментальной карты — она многое выражает. Цельная, крепкая, живая форма показывает, что вы хорошо разобрались в теме. Бывает и так, что все ветви карты получились красивые, а одна — какая-то корявая и путаная. Это верный признак того, что этой части следует уделить дополнительное внимание — она может быть ключом к теме или слабым местом в ее понимании.

Чем индивидуальнее ваша ментальная карта, тем лучше. Ведь именно ваше личное мышление его осмысляет.

<https://biz.mann-ivanov-ferber.ru/2018/10/08/chto-takoe-intellekt-karta-i-kak-ee-sozdat/>

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

6.1. Образовательные технологии, направленные на развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества: интерактивные лекции, групповые дискуссии, ролевые и деловые игры, анализ ситуаций, технология peer education/равный обучает равного, кейс-стади (case-study), обучение действием («action learning»), метафорическая игра, тематические дискуссии, групповой тренинг, групповая консультация и др.).

Учебные занятия по дисциплине могут проводиться в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) интерактивном взаимодействии обучающихся и преподавателя в режимах on-line и off-line в формах: видеолекций, лекций-презентаций, видеоконференции.

6.2. Информационные технологии

Информационные технологии, используемые при реализации различных видов учебной и внеучебной работы:

- использование электронных учебников и различных сайтов (электронные библиотеки, журналы и т.д.) как источников информации;
- использование электронной почты преподавателя – рассылка заданий, предоставление выполненных работ, ответы на вопросы, ознакомление учащихся с оценками;
- использование средств представления учебной информации (электронных учебных пособий и практикумов, применение новых технологий для проведения очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т. д.);
- использование виртуальной обучающей среды (LMS Moodle «Электронное образование»), ZOOM, а также мессенджеров.

6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

6.3.1. Программное обеспечение (2023-2024 гг.):

Наименование программного обеспечения	Назначение
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Mozilla FireFox, Google Chrome, Opera	Браузеры
Microsoft Office 2013, OpenOffice	Пакеты офисных программ
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

Учебный год	Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем
2023/2024	Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем» https://library.asu.edu.ru/catalog/
	Электронный каталог «Научные журналы АГУ»: http://journal.asu.edu.ru/
	<u>Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО "ИВИС". http://dlib.eastview.com Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU</u>
	<u>Электронно-библиотечная система elibrary. http://elibrary.ru</u>
	Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) - сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек. http://mars.arbicon.ru
Справочная правовая система КонсультантПлюс. Содержится огромный массив	

справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила. http://www.consultant.ru
--

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7.1. Паспорт фонда оценочных средств.

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) «Организационная психология» проверяется сформированность у обучающихся компетенций, указанных в разделе 3 настоящей программы. Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин (модулей) и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины (модуля) – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

Таблица 6 - Соответствие изучаемых разделов, результатов обучения и оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции (компетенций)	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. История становления, предмет и проблематика организационной психологии.	ОПК-6, ОПК-7, ПК-3	тестирование
2	Тема 2. Общая характеристика методов исследования в организационной психологии	ОПК-6, ОПК-7, ПК-3	тестирование
3	Тема 3. Понятие об организации и организационной структуре	ОПК-6, ОПК-7, ПК-3	практическое задание.
4	Тема 4. Общение и коммуникации в организации	ОПК-6, ОПК-7, ПК-3	тестирование
5	Тема 5. Проблема власти и лидерства в организации	ОПК-6, ОПК-7, ПК-3	практическое контрольное задание
6	Тема 6. Персонал организации, отбор, адаптация и карьера персонала.	ОПК-6, ОПК-7, ПК-3	практическое задание
7	Тема 7. Психологические аспекты работы руководителя с персоналом	ОПК-6, ОПК-7, ПК-3	практическое задание
8	Тема 8. Организационная культура и способы её формирования	ОПК-6, ОПК-7, ПК-3	тестирование
9	Тема 9. Консультативное направление деятельности психолога в организации	ОПК-6, ОПК-7, ПК-3	практическое контрольное задание

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7 – Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

5 «отлично»	-дается комплексная характеристика исследуемой проблемы; -демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять; - последовательное, правильное выполнение всех заданий; -умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.
4 «хорошо»	-дается комплексная характеристика исследуемой проблемы; -демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять; - последовательное, правильное выполнение всех заданий; -возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя; -умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.
3 «удовлетворительно»	-затруднения с комплексной характеристикой исследуемой проблемы; -неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя; - выполнение заданий при подсказке преподавателя; - затруднения в формулировке выводов; - несоблюдение сроков сдачи отчетной документации
2 «неудовлетворительно»	- неправильная оценка характеристика исследуемой проблемы - отсутствие теоретического обоснования выполнения заданий. - несоблюдение сроков сдачи отчетной документации

7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Тема 1. История становления, предмет и проблематика организационной психологии

Вопросы для обсуждения

1. Организационная психология как научно-практическое направление.
2. История возникновения и становления организационной психологии.
3. Предмет, задачи, структура организационной психологии. Основные понятия организационной психологии.
4. Место организационной психологии в системе психологической науки.

Тема 2. Общая характеристика методов исследования в организационной психологии

Вопросы для обсуждения

1. Основные направления исследований в организационной психологии.
2. Этапы исследований в организационной психологии.
3. Методы исследования, применяемые в организационной психологии.

Задание

Составьте интеллект-карту по теме «Виды диагностических методик»

Тема 3. Понятие об организации и организационной структуре

Вопросы для обсуждения

1. Понятие об организации и организационной структуре.
2. Модели организационных структур.
3. Классические теории организации.
4. Системные теории организации.

Примерные тестовые задания

1. Теории, принимавшие во внимание, прежде всего социологические и технологические аспекты организации:

- 1) Одномерные теории организации
 - 2) Классические теории организации
 - 3) Универсальные теории организации
 - 4) Ситуационные теории организации
2. В число детерминант психологического климата организации / коллектива входит:
- 1) Экономический фактор
 - 2) Социальная защищенность работников
 - 3) Производственно-гигиенические условия
 - 4) Социально-психологические характеристики
 - 5) Личностные особенности
 - 6) Все названное
 - 7) Все, кроме названного в п. 5
3. Вставьте пропущенные слова: Организация – это:
- 1) социальная _____, которая
 - 2) направлена на _____,
 - 3) построена как специально структурированная и координированная _____, предназначенная для некоторой деятельности, и
 - 4) связана _____.
4. К какому типу организационной структуры управления относится данная схема?
- Руководитель организации
 Руководитель подразделения 1
 Руководитель подразделения 2
 Руководитель подразделения 3
 Сотрудники
- а) матричная
 - б) линейная
 - в) функциональная
5. Критерием для оценочного суждения о стиле руководства является:
- 1) Групповая эффективность
 - 2) Удовлетворенность подчиненных работой
 - 3) Стабильность результатов работы
 - 4) Количество новаторских идей
6. Перечислите ключевые оставляющие эффективной организации согласно теории «7-S»:
- 1) Стратегия
 - 2) Структура
 - 3) Системы
 - 4) Штат
7. Какие компоненты относятся к внутренней среде организации:
- 1) Материалы
 - 2) Капитал
 - 3) Цели
 - 4) Структура
 - 5) Потребители
 - 6) Задачи
 - 7) Технология
 - 8) Конкуренты
 - 9) Люди

Тема 4. Общение и коммуникации в организации

Вопросы для обсуждения

1. Общение в организации. Функции общения. Коммуникативная функция общения.
2. Структура коммуникативного акта. Средства коммуникации.

3. Вербальное общение. Невербальные средства общения.
4. Межкультурные различия.
5. Осмысленная речь. Синтоническая модель общения.

Задание

Просмотр и конспектирование (от руки в тетради) видео лекции «Установления взаимодействия человека и организационного окружения» <http://edumarket.ru/library/psychology/18220/>

Тема 5. Проблема власти и лидерства в организации

Вопросы для обсуждения

1. Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие.
2. Власть и контроль. Косвенные методы влияния.
3. Власть и свобода. Власть и повиновение. Феномен лидерства.

Тема 6. Персонал организации, отбор, адаптация и карьера персонала

Вопросы для обсуждения

1. Профотбор. Профессионально-важные качества.
2. Адаптация первичная и вторичная.
3. Ассесмент-центр.
4. Модели развития карьеры.
5. Мотивы и потребности людей в организациях.

Задание 1

Подготовьте следующие вопросы (2-3 листа печатного текста по каждому вопросу)

1. Понятие "персонал", виды персонала.
2. Понятие "кадры" и "трудовые ресурсы". Соотношение с понятием "персонал".

Задание 2

Составьте Интеллект-карту или схему включающую следующие вопросы

1. Что такое мотивация (определение)
2. Теории мотивации (название, время возникновения, автор/авторы, суть в двух словах)

Тема 7. Психологические аспекты работы руководителя с персоналом

Вопросы для обсуждения

1. Личностные характеристики, ценности, мотивация как причина успешного руководства.
2. Поведение как причина успешного руководства.
3. Критерии эффективности руководства.
4. Трудовые конфликты.

Пример практических заданий

1. На конкретном примере проанализируйте условия, в которых осуществляются решения: уверенность, риск, неуверенность.
2. Проанализируйте основные критерии выбора правильного решения: оптимальность, максимальность и удовлетворенность.
3. Проанализируйте решение с позиции основных критериев: оценка проблемы, четко сформулированная организации, групповой метод решения проблемы.

Тема 8. Организационная культура и способы её формирования

Вопросы для обсуждения

1. Понятие об организационной культуре. Функции и основные элементы организационной культуры.
2. Факторы, детерминирующие формирование организационной культуры. Теории организационной культуры.
3. Организационная культура и организационное поведение. Организационная культура и лидерство.

Задание Просмотр и конспектирование (от руки в тетради) видео лекций «Формирование и развитие организационной культуры» и «Влияние культуры на организационную эффективность»
<http://edumarket.ru/library/psychology/18220/http://edumarket.ru/library/psychology/18220/>

Тема 9. Консультативное направление деятельности психолога в организации

Вопросы для обсуждения

1. Типичные психологические проблемы в организации.
2. Консультативная работа психолога по вопросам оценки пригодности и подбора кадров, формирования рабочих групп и коллективов.
3. Разрешение конфликтов. Медиация.
4. Первичная и вторичная адаптация.
5. Вопросы развития карьеры персонала.

Примерные задания для проверки умений студентов:

Задание 1. Проанализируйте проблему в организации и предложите способы психологической работы с ней.

В информационном секторе организации на должностях старших инженеров работали две женщины - Светлана и Татьяна. По стилю работы они сильно различались между собой. Татьяна была на редкость добросовестна и пунктуальна и требовала того же от подчиненных, никогда не отказывалась от внезапной работы. Светлана работала неровно, периоды повышенной активности и деловитости чередовались у нее со спадами настроения и работоспособности, она жаловалась то на сердце, то на головные боли. Начальник отдела вынужден был идти на уступки, так как знал, что Светлана всегда может получить больничный лист.

Причиной первых столкновений послужили ошибки, допущенные Светланой, когда она замещала Татьяну во время ее болезни. Татьяна, хотя и была человеком мягким и уступчивым, но в работе проявляла жесткость. Она в вежливой форме указала Светлане на сделанные ошибки. И хотя этот разговор происходил без свидетелей, Светлана настолько возмутилась, что сделала инцидент предметом обсуждения в отделе. И вскоре стала вести себя вызывающе: отпускала в адрес Татьяны насмешливые, а иногда даже оскорбительные замечания, распускала различного рода слухи. При обсуждении производственных вопросов с Татьяной Светлана вела себя высокомерно, и вызывающе.

Татьяна всеми силами старалась держать себя в руках. Некоторое время ей это удавалось. Но когда сектору выделили отдельное помещение и оба старших инженера оказались рядом в небольшой комнате, конфликт перешел в новую стадию. Татьяна уже не могла сдержать возмущения бесцеремонным поведением Светланы. Сотрудники сектора разделились на две группы: одна поддерживала Светлану, другая Татьяну.

Начальник сектора не раз пытался беседовать со Светланой и Татьяной, одновременно с обеими и поодиночке. Особенно он пытался воздействовать на Светлану, зная ее тяжелый характер, но все было безрезультатно. После очередной беседы страсти на некоторое время утихали, а потом разгорались вновь. Начальнику сектора ничего не оставалось делать, как полностью разделить функции старших инженеров. Кроме того, на время болезни или отпуска они уже не подменяли друг друга, а их работу выполнял или начальник сектора или кто-нибудь из сотрудников.

Перечень вопросов и заданий, выносимых на экзамен

1. Предмет, задачи, структура организационной психологии.
2. Основные понятия организационной психологии.
3. Организационная психология и менеджмент. Место организационной психологии в системе психологической науки.
4. История возникновения и становления организационной психологии.
5. Организационная психология как научно-практическое направление.
6. Предмет, задачи, структура организационной психологии.
7. Классические теории организации.
8. Системные теории организации.

9. Организация как «мусорная корзина».
10. Организация как феномен.
11. Структура организации.
12. Общение в организации.
13. Функции общения.
14. Коммуникативная функция общения.
15. Структура коммуникативного акта.
16. Средства коммуникации.
17. Вербальное общение.
18. Невербальные средства общения.
19. Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие.
20. Общая классификация оснований (источников) власти. Основания власти и контроль.
21. Косвенные методы влияния.
22. Потребность во власти.
23. Модель власти в межличностном взаимодействии.
24. Власть и свобода. Власть и повиновение.
25. Феномен лидерства.
26. Мотивы и потребности людей в организациях.
27. Теории мотивации.
28. Содержательные теории мотивации.
29. Процессуальные теории мотивации.
30. Теория мотивации А.Маслоу.
31. Теория мотивации К.Альдерфера.
32. Теория Х — Y Д. МакГрегора.
33. Двухфакторная теория мотивации Херцберга.
34. Организационная культура.
35. Факторы, детерминирующие формирование организационной культуры.
36. Теории организационной культуры.
37. Организационная культура и лидерство.

Таблица 8 – Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
ОПК-6 - Способен проектировать и использовать эффективные психолого-педагогические, в том числе инклюзивные, технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания обучающихся с особыми образовательными потребностями.				
1.	Задание закрытого типа	Согласно Российскому законодательству «Инклюзивное образование это – А) обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей Б) предоставление ребенку с ОВЗ прав и реальных возможностей участвовать во	а)	2

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
		<p>всех видах и формах социальной жизни, в том числе образовании, наравне и вместе с остальными членами общества в условиях, компенсирующих ему отклонения в развитии</p> <p>В) специальные образовательные программы и методы обучения, учебники, учебные пособия, дидактические и наглядные материалы, технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования (включая специальные), средства коммуникации</p>		
2.		<p>Методика преподавания – это...</p> <p>А) наука о методологии и методах обучения.</p> <p>Б) практика</p> <p>В) искусство преподавания</p> <p>Г) все ответы верны</p>	г)	2
3.		<p>Методами стимулирования учебно-познавательной деятельности являются:</p> <p>А) метод «кнути и пряника»</p> <p>Б) определённые поощрения в формировании мотивации к овладению знаниями, умениями и навыками.</p> <p>В) индуктивные и дедуктивные.</p>	б)	2
4.		<p>Методами контроля эффективности учебно-познавательной деятельности являются следующие:</p> <p>А) устные и письменные методы проверки и самопроверки результативности овладения знаниями, умениями и навыками.</p> <p>Б) метод «кнути и пряника».</p> <p>В) метод воспитания чувства ответственности в овладении знаниями, умениями и навыками.</p>	а)	2
5.		Методы обучения в отече-	<i>1Б, 2В, 3А</i>	3

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
		<p>ственной педагогике подразделяются на три группы. Соотнесите название группы с методами, в нее входящими.</p> <p>1. Методы организации и осуществления учебно-познавательной деятельности.</p> <p>2. Методы контроля за эффективностью учебно-познавательной деятельности.</p> <p>3. Методы стимулирования учебно-познавательной деятельности.</p> <p>А) методы поощрения и наказания, формирования мотивации в овладении знаниями, умениями и навыками, воспитания чувства ответственности, развития познавательных интересов и прочие.</p> <p>Б) словесные, наглядные, практические, продуктивные, объяснительно-иллюстративные, поисковые, исследовательские, проблемные, индуктивные и дедуктивные и другие методы.</p> <p>В) устные и письменные методы проверки и самопроверки</p>		
6.	Задание открытого типа	Люди, для обучения и трудоустройства которых необходимо создавать особые условия, в Российском законодательстве называются:	Люди с ограниченными возможностями здоровья.	3
7.		Что согласно ФЗ «Об образовании РФ» (от 29.12.2012 г. №273-ФЗ) понимается под инклюзивным образованием	Под инклюзивным образованием понимается обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей	3
8.		Что такое образование?	Образование – это... А) система обучения и воспитания личности Б) совокупность ЗУНов и	3

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
			ценностных установок обучающегося В) итог воспитания, обучения и развития личности в течение жизни Г) процесс и продукт формирования ума, характера и физических способностей	
9.		Что необходимо учитывать при использовании психолого-педагогических (в том числе инклюзивных) технологий в профессиональной деятельности	Использование психолого-педагогических (в том числе инклюзивных) технологий в профессиональной деятельности должно быть с учетом: а) личностных особенностей обучающихся; б) возрастных особенностей обучающихся; в) особенностей обучающихся с особыми образовательными потребностями; г) личностных особенностей обучающихся.	3
10.		Какие методы обучения выделяют по источнику изложения учебного материала?	По источнику изложения учебного материала методы обучения делятся на: словесные, наглядные, практические	3
ОПК-7 - Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений				
11.	Задание закрытого типа	Эффективность деятельности руководителя рассматривается как: а) отношение удовлетворённости трудом к индексу популярности руководителя; б) отношение полученного результата к вложенным затратам; в) отношение прибыли к используемым трудовым ресурсам; г) отношение производительности труда к уровню текучести кадров.	б)	2

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
12.		<p>Руководителей всех уровней оценивают по следующим критериям (выберите два варианта):</p> <p>а) результативности;</p> <p>б) совокупности дисциплинированности, аккуратности, точного выполнения должностного регламента;</p> <p>в) эффективности (возможности достичь результата с наименьшими затратами).</p>	а), г)	2
13.		<p>Какое профессиональное требование к руководителям следует исключить из перечня (выберите один вариант ответа):</p> <p>а) Способность руководителя непосредственно влиять на сотрудников и принуждать их к продуктивной деятельности, зачастую вопреки их желанию.</p> <p>б) Качества лидера. Способность понять, выразить и отстаивать интересы людей. Желание брать ответственность на себя. Способность руководителя неформально влиять на окружающих.</p> <p>в) Знание основ современного менеджмента и умение применять их на практике. Грамотный выбор стиля руководства. Эффективная мотивация. Умение организовать подготовку и принятие решений.</p> <p>г) Способность руководителя (менеджера) организовать взаимодействия и наладить оптимальный контроль.</p>	а)	2
14.		<p>Для эффективного управления имеет решающее значение сочетание двух видов интеллекта:</p> <p>а) музыкального и лингвисти-</p>	б)	2

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
		ческого; б) практического и социального; в) визуально-пространственного и телесно-кинестетического; г) логико-математического и натуралистического.		
15.		Связь интеллекта с эффективностью управленческой деятельности является: а) прямой; б) не прямой; в) обратно пропорциональной.	б)	2
16.	Задание открытого типа	Каковы три основные задачи управления персоналом?	Основными задачами управления кадрами (персоналом) являются: удовлетворение потребности предприятия в кадрах, обеспечение рациональной расстановки, профессионально-квалификационного и должностного продвижения кадров, эффективное использование трудового потенциала предприятия.	4
17.		Кто относится к персоналу организации?	Личный состав учреждения, предприятия, организации или часть этого состава, представляющая собой группу по профессиональным или иным признакам	4
18.		Что понимается под управлением конфликтами в организации?	Целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс динамики конфликта, в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт.	4
19.		Каковы два основных показателя эффективности труда руководителя как организатора?	1. Результаты труда коллектива в целом 2. Результаты труда каждого члена в отдельности.	4

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
20.		Каким образом соотносятся понятия общение и коммуникация?	Общение более широкое понятие, включает в себя коммуникацию. Процесс общения, в отличие от коммуникации, носит двунаправленный характер. Коммуникация монологична, общение диалогично.	4
ПК-3 - Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии организационного управления, обеспечивать их психологическое сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия				
21.	Задание закрытого типа	Действия, направленные на анализ условий ситуации, на соотнесение ее со своими возможностями и приводящие к постановке задачи, называются: а) ориентировочными; б) исполнительными; в) контрольными; г) оценочными.	а)	2
22.		Для эффективного управленца имеет решающее значение сочетание двух видов интеллекта: а) музыкального и лингвистического; б) практического и социального; в) визуально-пространственного и телесно-кинестетического; г) логико-математического и натуралистического.	б)	2
23.		Квалификация работников — это совокупность... а) знаний; б) теории; в) целеустремленности; г) опыта; д) умений; е) коммуникабельности; ж) навыков.	а, д, ж	2
24.		Система убеждений, норм поведения, установок и ценностей, которые являются неписаными правилами, определяющими как должны рабо-	в)	2

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
		<p>тать и вести себя люди в данной организации это (выберите один вариант ответа):</p> <p>а) организационная структура;</p> <p>б) кодекс этики и служебного поведения;</p> <p>в) организационная культура;</p> <p>г) трудовой распорядок;</p> <p>д) организационное поведение.</p>		
25.		<p>Каким понятием охватывается совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в основной (штатный) состав?</p> <p>а) рабочие;</p> <p>б) кадры;</p> <p>в) персонал;</p> <p>г) специалисты.</p>	б)	2
26.	Задание открытого типа	Что такое аттестация работника	Определение соответствия работника занимаемой должности, отзыв о его достоинствах, достижениях, способностях, служебном поведении	3
27.		Что такое профессиональные деструкции?	Постепенно накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности	3
28.		Что такое профессионально-важные качества?	признаки и качества, которые важны для успешного выполнения профессиональных задач работником на конкретной должности	3

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
29.		Что такое организационная культура?	Совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации.	4
30.		Что такое организационная диагностика?	Организационная диагностика - это систематический сбор и анализ информации о состоянии организации или отдельных ее подсистем с целью выявления проблем функционирования и определения путей их преодоления.	3

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (модулю) (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре, утверждающей рабочую программу дисциплины (модуля), и в Центре мониторинга и аудита качества обучения.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Таблица 9 - Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий/баллы	Максимальное количество баллов	Срок предоставления
Основной блок				
1.	Посещение занятий	2 балла за занятие	18	по расписанию
2.	Активность студента на занятии	2 балла за занятие	18	по расписанию
3.	Выступления на семинарских занятиях			по расписанию
3.1.	полный ответ на вопрос	5 баллов	20	
3.2.	доклад (сообщение) по дополнительной теме	4 балла	4	
3.3.	Дополнения	0,5-1 балл	10	
4.	Контрольные работы	5 баллов за к/р	10	по расписанию
5	Зачетное занятие	10 баллов	10	
Итого:			90	
Блок бонусов				
Отсутствие пропусков лекций (посетил все лекции)			+2	
Отсутствие пропусков практических занятий			+3	
Постоянная активность студента на занятиях			+2	

Участие в конференции	+3	
Итого	10	

Таблица 10 – Система штрафов (для одного занятия)

Показатель	Баллы
Опоздания (два и более)	-2
Не готов к практической части	-2
Нарушение учебной дисциплины	-2
Пропуск лекции без уважительной причины (за 1 лекцию)	-2
Пропуск практического занятия без уважительной причины (за 1 занятие)	-2

Таблица 11 - Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине (модулю)

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
90–100	5 (отлично)	Зачтено
85–89	4 (хорошо)	
75–84		
70–74		
65–69	3 (удовлетворительно)	Не зачтено
60–64		
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)	

При реализации дисциплины (модуля), в зависимости от уровня подготовленности обучающихся, могут быть использованы иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Основная литература

1. Розенштиль, Л. Организационная психология. - Харьков: Гуманитарный центр, 2014. - 464 с. (100 экз.)
2. Мандель Б.Р. Организационная психология. Модульный курс: учеб.пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Мандель Б.Р. - М.: ФЛИНТА, 2015. - 371 с. - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента" [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976524385.html>
3. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. - М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2015. - 712 с. – URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927003037.html>(ЭБС «Консультант студента»).

8.2. Дополнительная литература:

4. Бекоева Д. Д. Организационная психология: учебник для студ. учреждений высш. образования, обуч. по направл. «Психология» / Бекоева Д.Д. - М.: Академия, 2014.
5. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: Учебное пособие для вузов / В.А. Бодров. - 2-е изд. - М.: ПЕР СЭ, 2017. - 511 с. (Современное образование). - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN5929201560.html>
6. Брагина З.В. Управление персоналом: доп. Советом УМО вузов России по образованию в области менеджмента в качестве учеб.пособ. по спец. "Менеджмент организации". - М.: КНО-РУС, 2008. - 128 с. (5 экз.)

7. Виноградова З. И., Щербакова В. Е. Стратегический менеджмент. – М.: Академический проект: Фонд «Мир», 2004.
8. Занковский А.Н. Организационная психология. Учебное пособие для вузов по специальности "Организационная психология" / А.Н. Занковский. - М.: Флинта МПСИ, 2002. - 648 с.
9. Карпов А. В. Психология менеджмента. – М.: Гайдарики, 2006.
10. Карташова Л.В. Организационное поведение: Учебник / Карташова Л.В.; Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. - М.: Инфра-М, 2000. - 220 с.
11. Кляйнманн М. Ассесмент-Центр. Современные технологии оценки персонала. – Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2004.
12. Марасанов Г.И. Психология в организационном консультировании / Марасанов Г.И. - М.: Когито-Центр, 2009. - 368 с. - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785893532807.html>
13. Матюшкин А. М. Психология мышления. Мышление как разрешение проблемных ситуаций. Учебное пособие. – М.: Издательство «КДУ», 2009. - 191 с.
14. Организационная психология / сост. и общ.ред. Л.В. Винокурова, И.И. Скрипюка. - СПб.: Питер, 2001. - 512 с. - (Хрестоматия по психологии) (бэкз.).
15. Организационная психология: учеб. пособие / под ред. Т. П. Емельяновой. – Тверь: Тверской гос. ун-т, 2004.
16. Пугачев В. П. Руководство персоналом: Учебник. – М.: Аспект Пресс, 2006.
17. Пугачев В. П. Руководство персоналом. Практикум: Учеб. пособие для студентов вузов. – М. Аспект Пресс, 2006.
18. Управленческая психология. Учебник для вузов - 4 изд Морозов А. В., Академический Проект, Фонд "Мир", 2008.

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины (модуля)

- Электронная библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента». www.studentlibrary.ru. *Регистрация с компьютеров АГУ.*
- Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на платформе ЭБС «Электронный Читальный зал – БиблиоТех». <https://biblio.asu.edu.ru> *Учетная запись образовательного портала АГУ.*
- Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARKSQL НПО «Информ-систем» <https://library.asu.edu.ru> *Доступ свободный.*
- Электронный каталог «Научные журналы АГУ»: <http://journal.asu.edu.ru/> *Доступ свободный.*
- [Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО "ИВИС".](http://dlib.eastview.com) <http://dlib.eastview.com> *Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU.*
- Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ» раздел «ЛЕГЕНДАРНЫЕ КНИГИ» www.biblio-online.ru, <https://urait.ru/>. *Доступ свободный.*
- Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АР-БИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) - сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний <http://mars.arbicon.ru>. *Доступ свободный.*
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru . Электронный доступ к журналам по гуманитарным, естественным, техническим наукам. Перечень журналов представлен на сайтах университета и научной библиотеки. <http://elibrary.ru>. *Регистрация с компьютеров АГУ.*

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для лекционных занятий необходима лекционная аудитория с доской, плазменной панелью или мультимедиа-проектором и экраном для демонстрации презентаций, фрагментов фильмов.

Для подготовки к практическим, семинарским занятиям необходимы компьютерные аудитории с выходом в интернет.

Рабочая программа дисциплины (модуля) при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. Для инвалидов содержание рабочей программы дисциплины (модуля) может определяться также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).