

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Учёного совета
ННГУ
протокол № 4 от 14.12.2021 г.

**Рабочая программа дисциплины
Коучинг и психологическое консультирование в организациях**

направление подготовки "Психология"
профиль "Психология "

Квалификация (степень) выпускника:
БАКАЛАВР

Форма обучения:
очная, очно-заочная

Нижегород
2021

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Организационная психология» относится к базовой части Учебного плана Основной образовательной программы (ООП) ННГУ подготовки бакалавров по направлению 37.03.01. Психология. Дисциплина «Организационная психология» является дисциплиной обязательной для изучения на 2 курсе бакалавриата очной формы обучения в 4 семестре, согласно нормативному Учебному плану.

Целью данной дисциплины являются: формирование у студентов представлений о месте, роли и значении организационной психологии в развитии психологической науки и в практической деятельности психолога, а также решение организационно-психологических задач.

Задачи дисциплины «Организационная психология» в развитии компетенций психолога:

1. формирование систематических знаний о психологических основах управленческой деятельности и их применение к решению практических задач в организациях;
2. ознакомление студентов с современным состоянием организационной психологии, с отечественными и зарубежными организационно-психологическими теориями и концепциями;
3. способствовать развитию у студентов способностей осуществлять самостоятельную аналитическую и научно-исследовательскую работу в области организационной психологии;
4. познакомить студентов с практическими методами и методиками организационно-психологической работы.

Для успешного освоения дисциплины требуются знания и умения, успешно усвоенные в результате изучения следующих дисциплин ООП подготовки бакалавров по направлению 37.03.01. Психология:¹:

1. Введение в общую и практическую психологию,
2. Общая психология,
3. Общепсихологический практикум,
4. Математические методы в психологии,
5. История психологии,
6. Социальная психология.

Приступая к изучению дисциплины студент должен знать:

- ключевые теории общей, социальной и организационной психологии;
- основные представления о психологических процессах, состояниях и свойствах личности;
- структуру личности, в том числе основные представления о темпераменте, характере, способностях, интеллекте, направленности, формах социального поведения;
- историю психологии;
- принципы измерения в психологии, основные измерительные шкалы;
- основные методы исследований в психологии;
- методы математической статистики;
- этические принципы деятельности психолога.

Приступая к изучению дисциплины студент должен уметь:

- находить и анализировать научную информацию из различных разделов психологии;
- собирать психологические данные, их обрабатывать;
- уметь использовать статистические методы для анализа данных;
- уметь работать в программах MS Excel и SPSS;

¹ Перечисляются дисциплины, связанные с данной дисциплиной в ООП общими компетенциями и стоящие в Рабочем учебном плане раньше её или в том же семестре. Определяется по Матрице компетенций и Рабочему учебному плану. Если есть документ «Траектории развития компетенций» то последовательность дисциплин развивающих те или иные компетенции можно определить по нему.

• интерпретировать результаты применения стандартизированных психодиагностических методик.

Изучение дисциплины «Организационная психология» дает основу для изучения следующих дисциплин ООП подготовки бакалавров по направлению 37.03.01. Психология:

1. Экспериментальная психология,
2. Психология труда.
3. Педагогическая психология.
4. Практикум по психодиагностике и анализу данных.
5. Психологическое консультирование.
6. Методические основы психологии.
7. Теория и практика психологического тренинга.

Успешное изучение курса «Организационная психология» необходимо также для прохождения учебной и производственной практик, а также итоговой государственной аттестации, в том числе выполнения выпускной квалификационной работы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, указанных в ООП ННГУ подготовки бакалавров по направлению 37.03.01. Психология:

ОК-3 - способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности

ОК-6 – способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-4: способностью к выявлению специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам;

ПК-13: способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

ПК-14: способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп

ПК ОС-18: способность к исследованию факторов социального, экономического, правового и организационного поведения, механизмов взаимодействия человека с другими людьми и социальных процессов конструктивного и деструктивного характера, а также применению на практике методов гармонизации отношений, снижения напряженности, профилактики конфликтов, современных технологий коммуникации и межличностного взаимодействия

В целом, результате освоения дисциплины «Организационная психология», обучающийся должен получить необходимые знания, выработать умения, а при прохождении в последующем учебной и производственной практик и подготовке к государственной итоговой аттестации овладеть необходимым опытом и развить на его основе соответствующие навыки для полноценного формирования компетенций в соответствии с картой компетенций. Основной профессиональной образовательной программы подготовки бакалавров по направлению 37.03.01 Психология. Извлечения из карты компетенций, относящиеся к дисциплине «Организационная психология» представлены в таблице 1.

Таблица 1

Планируемые результаты обучения по дисциплине
(извлечение из карты компетенций ОПОП, относящееся к дисциплине «Организационная психология»)

Формируемые компетенции с указанием кода компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине:			
	«Знать»*	«Уметь»**	«Владеть навыками, выработанными на основе профессионального опыта»***	«Демонстрировать личностную готовность к профессиональному совершенствованию»
ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности	а) основные концепции продуктивного развития личности; б) принципы и методы тайм-менеджмента и эффективной организации деятельности; в) критерии эффективности труда в профессии	а) определять приоритеты в деятельности, ставить достижимые цели, задачи, вырабатывать на основе их планы и реализовывать их на практике; б) организовывать свою деятельность, оптимально используя ресурсы и время, в) видеть перспективы профессиональной деятельности	а) опытом творческой деятельности в профессиональной сфере; б) навыками самоорганизации и саморегуляции деятельности; в) достижения на практике обозначенных ранее профессиональных целей и задач	а) интерес к обучению и развитию в профессиональной среде; б) творческие способности и готовность к созданию нового в профессиональной сфере; в) стремление к достижению успеха в профессиональной деятельности; г) готовность к личностному, социальному, профессиональному росту, раскрытию своих потенциальных возможностей в профессии
ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	1) понятийно-категориальный аппарат социологической теории; 2) классические социологические теории; 3) основные динамические процессы, происходящие в малой социальной группе.	1) пользоваться понятийно-категориальным социологическим аппаратом; 2) анализировать основные динамические процессы, происходящие в малой социальной группе.	1) навыками применения понятийно-категориального аппарата социологической теории в социальном взаимодействии с различными субъектами социальной жизни, в том числе в профессиональной сфере. 2) навыками работы в малых социальных группах; 3) навыками оценки стратификационных процессов в современном обществе.	1) иметь интерес, профессиональную мотивацию и творческую активность к изучению и применению на практике социологических методов и принципов исследования; 2) иметь и развивать способности к работе в группе, в том числе вербальные, невербальные; 3) демонстрировать готовность к развитию профессиональных качеств, важных для психодиагностической деятельности.
ПК-4: способностью к выявлению специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	1) знать психологические теории и концепции о ключевых психологических процессах и функционировании психики человека; 2) знать специфику возрастных этапов и кризисов развития, особенности людей, принадлежащих к тем или иным гендерным, этническим, профессиональным и другим социальным группам; 3) знать процедуры и правила постановки психологического диагноза; 4) иметь представление о клинических, возрастных, профессиональных и статистических и других нормах.	1) уметь сопоставлять и анализировать теории, концепции и идеи о процессах и принципах функционирования психики человека; 2) уметь выделять специфические особенности психики человека на разных возрастных этапах, в разных гендерных, этнических, профессиональных и других социальных группах; 3) уметь применять процедуры и правила постановки психологического диагноза; 4) уметь интерпретировать психологические данные на основе клинических, возрастных, профессиональных и статистических норм.	1) иметь опыт объяснения реальных данных, полученных на практике, на основе современных психологических теорий, концепций и идей о процессах и принципах функционирования психики человека; 2) иметь опыт критического анализа практических данных о психологических особенностях реальных людей, относящихся к тем или иным возрастным, гендерным, этническим, профессиональным и другим социальным группам; 3) иметь опыт применения на практике постановки психологического диагноза; 4) иметь опыт анализа психологических данных на основе клинических, возрастных, профессиональных и статистических норм.	1) иметь интерес, профессиональную мотивацию и творческую активность к изучению и применению на практике психологических теорий и концепций о ключевых психологических процессах и функционировании психики человека; 2) иметь и развивать способности к работе с людьми разных возрастных, гендерных, этнических, профессиональных и других социальных групп; 3) демонстрировать готовность к развитию профессиональных качеств, важных для психологической работы с людьми.

ПК-13: способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	1) знать методики проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса; 2) знать методики создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса 3) знать методики диагностики коллектива;	1) уметь работать с методиками проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса; 2) уметь работать с методиками создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса 3) уметь диагностировать коллектив;	1) иметь опыт объяснения результатов методики проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса; 2) иметь опыт объяснения результатов методики создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса 3) иметь опыт объяснения результатов диагностики коллектива;	а) интерес к обучению и развитию в профессиональной среде; б) творческие способности и готовность к созданию нового в профессиональной сфере; в) стремление к достижению успеха в профессиональной деятельности; г) готовность к личностному, социальному, профессиональному росту, раскрытию своих потенциальных возможностей в профессии
ПК-14: способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	1) знать методики реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации; 2) знать методики охраны здоровья индивидов и групп	1) уметь работать с методиками реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации; 2) уметь работать с методиками охраны здоровья индивидов и групп	1) иметь опыт объяснения результатов методик реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации; 2) иметь опыт объяснения результатов методик охраны здоровья индивидов и групп	1) иметь интерес, профессиональную мотивацию и творческую активность к изучению и применению на практике социологических методов и принципов исследования; 2) иметь и развивать способности к работе в группе, в том числе вербальные, невербальные; 3) демонстрировать готовность к развитию профессиональных качеств, важных для психодиагностической деятельности.
ПК-18д: способность к исследованию факторов социального, экономического, правового и организационного поведения, механизмов взаимодействия человека с другими людьми и социальных процессов конструктивного и деструктивного характера, а также применению на практике методов гармонизации отношений, снижения напряженности, профилактики конфликтов, современных технологий коммуникации и межличностного взаимодействия	1) знать методики исследования факторов социального, экономического, правового и организационного поведения; 2) знать методики механизмов взаимодействия человека с другими людьми и социальных процессов конструктивного и деструктивного характера 3) знать методики практике методов гармонизации отношений, снижения напряженности, профилактики конфликтов, современных технологий коммуникации и межличностного взаимодействия	1) уметь работать с методиками исследования факторов социального, экономического, правового и организационного поведения; 2) уметь работать с методиками механизмов взаимодействия человека с другими людьми и социальных процессов конструктивного и деструктивного характера 3) уметь работать с методиками практике методов гармонизации отношений, снижения напряженности, профилактики конфликтов, современных технологий коммуникации и межличностного взаимодействия	1) иметь опыт объяснения результатов методик исследования факторов социального, экономического, правового и организационного поведения; 2) иметь опыт объяснения результатов механизмов взаимодействия человека с другими людьми и социальных процессов конструктивного и деструктивного характера 3) иметь опыт объяснения результатов методов гармонизации отношений, снижения напряженности, профилактики конфликтов, современных технологий коммуникации и межличностного взаимодействия	1) иметь интерес, профессиональную мотивацию и творческую активность к изучению и применению на практике социологических методов и принципов исследования; 2) иметь и развивать способности к работе в группе, в том числе вербальные, невербальные; 3) демонстрировать готовность к развитию профессиональных качеств, важных для психодиагностической деятельности.

Примечание:

* Усвоение необходимых знаний определяется по итогам текущего контроля знаний и промежуточной аттестации.

** Сформированность умений определяется по итогам самостоятельной работы.

*** Наличие необходимого опыта и владение навыками на основе его определяется по итогам последующих, практик и государственной итоговой аттестации. В рамках изучаемого курса студенты должны усвоить требования и установки, которые задаёт дисциплина для успешного развития компетенций во время профессиональной деятельности в реальных условиях прохождения практик и работы над выпускной квалификационной работой.

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Трудоемкость дисциплины «Организационная психология»

Форма промежуточной аттестации по дисциплине – экзамен в 4 семестре.

Объём (общая трудоемкость) дисциплины для очной формы обучения составляет 3 зачетные единицы, всего 108 час., из которых: 48 час. – контактная работа обучающегося с преподавателем, в том числе 16 часов лекционного типа, 32 часов занятий семинарского типа (практ. занятия), 13 час. – самостоятельная работа обучающегося.

Структура трудоёмкости дисциплины представлена в таблице 2.

Таблица 2

Структура дисциплины «Организационная психология» для очной формы обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	контактная работа – аудиторная работа во взаимодействии с преподавателем (часы)				самостоятельная работа обучающегося (часы)
		Всего	в том числе...			
			Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия)	консультации	
Тема 1. Организационная психология как научная дисциплина. История становления, предмет и проблематика и методы организационной психологии	10	8	3	5		2
Тема 2. Теории организации	10	8	3	5		2
Тема 3. Организация как феномен. Структура организации. Групповое поведение и общение в организации.	10	8	3	5		2
Тема 4. Проблема власти и лидерства в организации	10	8	3	2		2
Тема 5. Персонал организации: личностные характеристики, ценности, мотивация. Отбор, адаптация и карьера персонала.	10	8	3	5		2
Тема 6. Организационная культура и развитие организации.	13	10	3	7		3

Примечание: Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа

Объём (общая трудоемкость) дисциплины для заочной формы обучения составляет 3 зачетные единицы, всего 108 час., из которых для заочной формы обучения:

18 часов – контактная работа обучающегося с преподавателем, 16 час. составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (8 часов занятия лекционного типа, 8 часов занятия семинарского типа (семинары); 92 часа – самостоятельная работа обучающегося.

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины, форма промежуточной аттестации по дисциплине	Всего часов	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них	Самостоятельная работа
---	-------------	--	------------------------

		Занятия экскурсионного типа	Занятия семинарско- го типа	
Тема 1. Организационная психология как научная дисциплина. История становления, предмет и проблематика и методы организационной психологии	19	2	2	15
Тема 2. Теории организации	19	2	2	15
Тема 3. Организация как феномен. Структура организации. Групповое поведение и общение в организации.	17	1	1	15
Тема 4. Проблема власти и лидерства в организации	17	1	1	15
Тема 5. Персонал организации: личностные характеристики, ценности, мотивация. Отбор, адаптация и карьера персонала.	17	1	1	15
Тема 6. Организационная культура и развитие организации.	19	1	1	17

Примечание: Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа

3.1. Содержание дисциплины «Организационная психология»

Содержание дисциплины «Организационная психология» представлено в таблице 2а.

Таблица 2а

Содержание дисциплины «Организационная психология»

Темы	Содержание
Тема 1. Организационная психология как научная дисциплина. История становления, предмет и проблематика и методы организационной психологии	Понятие организационной психологии. Менеджмент и управление. Соотношение психологии управления и организационной психологии. Предмет организационной психологии. История возникновения организационной психологии. Становление индустриальной психологии в России (20-30-е гг. XX века). Место организационной психологии в программе подготовки специалиста в области психологии организационно-управленческой деятельности. Методы исследования и практической деятельности в организационной психологии и кадровом менеджменте. Характеристика практических методов: методы диагностики функций и организационной структуры организации; методы профессиональной ориентации, подбора, расстановки и обучения кадров; методы стимулирования и мотивирования кадров; методы проектирования и планирования в кадровом менеджменте; методы оценки и контроля в кадровом менеджменте. Методы исследования в кадровом менеджменте: наблюдение, беседа, интервью, эксперимент, изучение продуктов деятельности, анкетирование, тестирование. Характеристика экспериментальных планов в организационной психологии. Хоуторнский эксперимент. Специальные методы организационной психологии: коучинг и ассесмент-центр. Управленческое консультирование. Активные методы обучения в психологии управления. Управление обучением и воспитанием. Управление образовательными учреждениями. Методы организации исследования и сбора информации в области психологии организационно-управленческой деятельности.
Тема 2. Теории организации	Теории организации: классические; школа человеческих отношений; системные; ситуативные. Исследование организационных структур как одно из направлений в организационной психологии. Характеристика классических моделей организации. Школа человеческих отношений. Исследования Мэйо. Теория Х - Y Д.МакГрегора. Теория Z Оучи. Теория организации Э. Кирхлера. Теория организации К. Майер-Пести. Теория организации Е. Хофманн. Современные теоретические парадигмы организационной психологии: процессный, системный подход; ситуационный подход.
Тема 3. Организация как феномен. Структура организации. Групповое поведение и общение в организации.	Исследование организационных структур как одно из направлений в организационной психологии. Структура организации. Виды и типы организационных структур. Жизненный цикл организации. Организационная культура как предмет исследования в организационной психологии. Концепция организационной структуры Гринберга и Барона. Элементы измерения организации в концепции Т.Ю. Базарова. Регламентация группового поведения. Нормы как средство социального контроля. Функции норм. Нормы и конформное поведение. Причины конформности. Норма как власть большинства. Влияние меньшинства в организации. Понятие о целях и ценностях

	<p>организации. Миссия организации. Планирование в структуре управленческой деятельности. Этапы процесса планирования. Планирование и постановка целей. Понятие миссии организации, требования к ее формулировке. Психологические аспекты возникновения субъективных целей. Эффективность деятельности при добровольном и принудительном целеобразовании. Требование к целям: определенность, ясность, измеримость, достижимость, сроки выполнения, наличие ответственных. Правила выработки целей: разведение целей и задач, достижение компромисса между общеорганизационными и индивидуальными интересами, определение оптимального уровня трудности, соблюдение временного и объемного оптимума. Функция организации. Понятие организации. Организация как процесс и результат. Содержание функции организации в управлении: организационное проектирование; функциональное разделение прав, обязанностей, полномочий; координация. Типы организационных структур – иерархические (традиционные, жесткие) и адаптивные (органические, адхократические). Линейно-функциональные и линейно-штабные структуры как пример иерархических организаций. Их недостатки: инерционность в принятии решений, негибкость в реагировании на изменения, иммунитет к инновациям. Проблемы управляемости адаптивных структур (матричных, проектных, конгломератных). Основные характеристики организационных структур – сложность, формализованность, централизация. Значимость неформальных, скрытых организаций. Ключевая роль делегирования в реализации функции организации. Сущность делегирования. Причины сопротивления делегированию: занятость, недостаточная компетентность, отношения с вышестоящим руководством, боязнь конкуренции и потери авторитета, недоверие к подчиненным. Психологические факторы гиперделегирования: отсутствие авторитета, боязнь ответственности, неустойчивость к неопределенности, импульсивность, конформизм, нейротизм. Правила делегирования для руководителя: учет мнений, принятие права на ошибку, доверие к подчиненным, совершенствование контроля, правильный подбор и стимулирование сотрудников. Функция контроля в организации. Значение контроля в управлении. Контроль как основа для коррекции. Сущность контроля: способ сбора оперативной информации; проявление внимания к работнику; средство повышения мотивации исполнителей. Принципы реализации контроля – постоянство, оперативность, объективность, открытость, экономичность, наличие обратной связи, адекватность личности руководителя. Сплоченность. Сочетание личностного и группового как основа сплоченности. Факторы сплоченности: совпадение ценностей, соответствие групповых целей индивидуальным потребностям, стиль руководства, организация коммуникации. Последствия сплоченности: усиление влияния групп на индивида, рост индивидуальной адаптации, снижение текучести рабочей силы. Сплоченность и групповая продуктивность. Общение (коммуникация) в организации. Функции общения. Коммуникативная функция общения. Структура коммуникативного акта. Средства коммуникации. Вербальное общение. Невербальные средства общения. Явный и скрытый смысл. Регулятивная функция общения. Перцептивная функция общения. Идентификация. Эмпатия. Рефлексия. Интерпретация и атрибуция. «Эффекты» межличностного восприятия. Точность межличностной перцепции. Межличностная аттракция. Обратная связь. Общение и понимание. Барьеры эффективного общения. Оценка источника сообщения. Общение и статус. Система организационного общения. Информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Критерии эффективности коммуникативных сетей. Пути повышения эффективности общения в организациях. Функциональный анализ управленческой деятельности как наиболее адекватный способ раскрытия ее содержания. Система основных управленческих функций. Деятельностно-административные функции: целеполагание, прогнозирование, планирование, организация исполнения, мотивирование, принятие решений, коммуникация, контроль, коррекция. Кадровые функции – управление персоналом, дисциплинарная, воспитательная, арбитражная, психотерапевтическая. Производственно-технологические функции – оперативное управление, материально-техническое обеспечение, инновационная, маркетинговая. Синтетические функции – интеграционная, стратегическая, представительская, экспертно-консультативная, стабилизационная.</p>
Тема 4. Проблема власти и лидерства в организации	<p>Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие. Общая классификация оснований власти. Основания власти и контроль. Взаимосвязь оснований власти. Типология власти Дж. Френча и Б. Равена. Метод исследования типологии власти в организации, основанный на концепции Дж. Френча и Б. Равена. Стилиевые характеристики власти. Управленческая «решетка» Р.Блейка и Дж.Мутона. Организационная власть: содержание понятия и основные психологические критерии определения. Нравственная ориентация руководителя. Организационное доверие как предмет исследования в современной организационной психологии. Косвенные методы</p>

	<p>влияния. Потребность во власти. Модель власти в межличностном взаимодействии. Власть и свобода. Власть и повиновение. Феномен лидерства. Психологические характеристики лидера. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. Лидерство и эволюция власти в организации. Теории лидерства. Типология лидерства: деловые и эмоциональные лидеры, ситуативные лидеры, лидеры микрогрупп. Руководство как социальное явление. Руководство и лидерство как феномены управления. Соотношение руководства и лидерства. Их сходство и различия. Власть руководителя и власть лидера. Критерии и факторы эффективности руководства. Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства. Непсихологические показатели успешности деятельности руководителя: действенность, экономичность, качество, производительность, нововведения, прибыльность. Психологические критерии эффективности руководства: качество трудовой жизни (психологический климат в коллективе, мотивация членов коллектива), авторитет руководителя, самооценка коллектива. Авторитет руководителя. Источники и виды авторитета. Формальный и психологический авторитет руководителя. Составляющие психологического авторитета (моральный и функциональный авторитет). Схема М. Шоу описания личности руководителя: биографические характеристики, способности, черты личности. Биографические характеристики: пол, возраст, социально-экономический статус, образование. Общие способности руководителя. Интеллект как фактор эффективности. Роль практической составляющей интеллекта руководителя. Специальные (управленческие) способности руководителя: японские и финские исследования, концепция ограничений Френсиса и Вудкока, понятие организаторских способностей в школе Л.И. Уманского. Черты личности эффективного руководителя: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная устойчивость, креативность, ответственность, стремление к достижению, общительность. Стиль как фактор эффективности руководства. Теоретические модели стиля руководства. Традиционная трехчленная стилевая модель. Ситуационная модель Ф. Фидлера. Подход Р. Лайкерта: руководитель, ориентированный на человека или на задачу. Управленческая решетка Р. Блейка и Д. Моутона. Современные представления об эффективном стиле руководства: адаптивный подход, партисипативный стиль руководства. Основные черты партисипативного стиля. Сущность партисипативности – привлечение к организации управления. Ограничения в использовании партисипативного стиля руководства. Измерение лидерства и руководства. Модель Фидлера.</p>
<p>Тема 5. Персонал организации: личностные характеристики, ценности, мотивация. Отбор, адаптация и карьера персонала.</p>	<p>Личностные характеристики персонала. Структура личности по К.К. Платонову. Типология личности на основе темперамента, конституции и характера. Акцентуации личности и их учет в управлении. Экстраверсия и интроверсия. Экстернальность и интернальность. Поведение в организации: типология Деллингера. Типология стилей социального поведения Деллингера: квадрат, круг, треугольник, прямоугольник, зигзаг. Профессиональные стили мышления. Типология стилей мышления: синтетик, идеалист, прагматик, аналитик, реалист. Учет модальности личности в организации: визуальный, аудиальный и кинестетический тип. Профессиональные типы личности. Типологии личности на основе профессиональных склонностей. Типология Климова и методика ДДО для изучения профессиональных склонностей. Типология Холланда. Соционические типы личности. Социально-психологические установки личности. Социальнопсихологические типологии личности. Типология направленности личности Олпорта и Шпрингера. Ценности и цели работников, проблема лояльности организации. Мотивы и потребности людей в организациях. Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект. Теории мотивации. Теория мотивации А.Маслоу. Теория мотивации К.Альдерфера. Теория Х - Y Д.МакГрегора. Двухфакторная теория мотивации Херцберга. Теория подкрепления мотивов. Теория ожидания. Целевая теория мотивации. Модификация поведения (behavior modification). Управление мотивацией персонала. Практические методы стимулирования деятельности работников. Программы материального стимулирования. Система Скэнлона. Система Раккера. Управление по целям (management by objectives). Обогащение труда. Партисипативность. Понятие «оплачиваемая работа» (О.Нойбергер). Профессиограмма, психограмма, профессионально важные качества. Профессионализация. Стадии профессионального развития. Готовность к профессиональному выбору. Факторы привлекательности и мотивы выбора профессии. Профессиональное самоопределение. Профессиональный план. Профессиональное консультирование. Адаптация: профессиональная, социально-психологическая, психофизиологическая. Факторы, влияющие на профессиональную адаптацию. Профессиональная деформация и профессиональное выгорание. Организационные и личностные факторы профессионального выгорания. Методы диагностики эмоционального выгорания. Карьера. Виды карьеры. Характеристика горизонтальной, вертикальной и ступенчатой карьеры. Управление карьерой персонала.</p>

	<p>Цели и задачи профессионального отбора. Оценка деятельности. Можно ли прогнозировать успех кандидата? Методы получения информации о кандидатах на рабочее место. Биографические данные. Файл биографической информации. Оценочное интервью. Рекомендательные письма и телефонный запрос сведений о кандидате. Оценки сослуживцев и руководителей. Тестирование. Стандартизация. Нормы. Надежность. Валидность. Типы тестов. Достоинства и недостатки тестирования в организациях. Центр оценки кадров (assessment center). Кадровые функции руководителя: управление персоналом, дисциплинарная, воспитательная, арбитражная, психотерапевтическая. Функции руководителя по управлению персоналом (кадровый менеджмент): формирование кадровой политики; кадровое планирование; разработка профессионально-квалификационных требований; набор персонала; отбор персонала; определение системы заработной платы; организация адаптации; подбор и расстановка кадров; повышение квалификации и переподготовка; оценка персонала; планирование карьеры. Психологический аспект управления персоналом. Прием на работу, аттестация и ротация кадров. Цели и задачи профессионального отбора. Оценка деятельности. Можно ли прогнозировать успех кандидата? Методы получения информации о кандидатах на рабочее место. Биографические данные. Файл биографической информации. Оценочное интервью. Рекомендательные письма и телефонный запрос сведений о кандидате. Оценки сослуживцев и руководителей. Тестирование. Стандартизация. Нормы. Надежность. Валидность. Типы тестов. Достоинства и недостатки тестирования в организациях. Центр оценки кадров (assessment center). Управление мотивацией персонала. Понятие внешней и внутренней мотивации. Теория двух мотивационных систем. Методы стимулирования труда – экономические и неэкономические. Разнообразие экономических методов стимулирования труда. Факторы, снижающие их действенность. Методы обогащения работ. Управление по целям. Метод соучастия (партиципативность), перспективы его использования. Воспитательная функция руководителя, особенности ее реализации. Роль научения через наблюдение и идентификации в осуществлении воспитательной функции. Принципы единой морали и принцип единства слова и дела в поведении руководителя. Конфликты в организации, их причины. Основные понятия управления конфликтами: контролирование, урегулирование, разрешение, соглашение, «конструктивное управление конфликтами». Достижение согласия как основа преодоления конфликта. Силловые и переговорные способы разрешения конфликтов. Роль руководителя в управлении конфликтами: позиции посредника и арбитра. Преимущества и недостатки арбитража и посредничества. Необходимость арбитража. Требования к посреднику. Навыки управления конфликтами: коммуникативные и навыки принятия решений. Эффективная коммуникация как основной инструмент конструктивного управления конфликтами. Личностные особенности руководителя, значимые в обеспечении психологического комфорта: ориентация на человека, ответственность, уверенность в себе, чувство юмора.</p>
<p>Тема 6. Организационная культура и развитие организации.</p>	<p>Организационная культура как предмет исследования в организационной психологии. Типологии организационных культур. Проблема диагностики оргкультуры. Понятие психологического климата, его интегральный характер. Необходимость комплексного изучения психологического климата. Структура психологического климата (отношение к труду и отношение друг к другу). Факторы психологического климата: социально-экономические, организационно-управленческие, социально-психологические. Руководство как фактор психологического климата. Влияние коммуникативной компетентности руководителя на психологический климат в организации. Психологический климат организации. Методы диагностики психологического климата. Управление психологическим климатом организации. Функциональные состояния работников организации: понятие функционального состояния, виды. Обязательные компоненты всех видов функциональных состояний. Основные группы методов исследования функциональных состояний. Работоспособность как функциональное состояние. Методика «САН»: назначение, сущность, применение. Профессиональное утомление: понятие и признаки. Развитие организации. Инновационная функция руководителя. Типы инноваций в организации: предметно-целевые, технико-технологические, организационно-управленческие, социально-экономические. Особенности социальных нововведений. Высокий риск и последствия социальных нововведений. Инновации в образовании. Причины сопротивления инновациям: экономические, личностные, социально-психологические. Психологические факторы инновационного процесса: установки, коммуникации, психологический климат, лидеры, индивидуальные особенности участников инновационного процесса (пол, возраст, квалификация, мотивация, личностные черты).</p>

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе преподавания дисциплины «Организационная психология» аудиторная работа проходит в форме лекций и практических занятий.

В процессе преподавания дисциплины «Организационная психология» используются современные методы преподавания и образовательные технологии. Из традиционных методов преподавания используются: изложение преподавателем материала лекций, рассказ студента по теме на семинарском занятии. Из активных и интерактивных методов преподавания используются различные методы обсуждения индивидуальных случаев, различных точек зрения применение тех или иных методов психодиагностики, обсуждение качества психодиагностических методик. Процентное соотношение учебного времени, выделяемого на проведение занятий с использованием различных методов отражено в таблице 4.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ.

Выполнение контрольной работы предполагает активную самостоятельную творческую работу по сбору, анализу и интерпретации данных. Контрольная работа представляет собой учебно-исследовательскую работу, при которой автор получает оригинальные данные по применению конкретных методов организационной психологии, которые при качественно выполненной работе могут иметь практическую ценность для прикладной психологии.

В рамках дисциплины «Организационная психология» предусмотрены следующие виды самостоятельной работы:

1. самостоятельная подготовка к практическим занятиям,
2. самостоятельная подготовка к текущему контролю успеваемости 1 (тестированию),
3. выполнение самостоятельной контрольной работы,

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1. Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), описание показателей и критериев оценивания компетенций:

Полные карты компетенций представлены в ОПОП по направлению подготовки 37.05.02 «Психология служебной деятельности».

6.2. Описание показателей и критерии оценивания компетенций:

Компетенция	Составляющие компетенции	Аттестационное мероприятие, на котором оценивается сформированность компетенции
ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности	Знание	экзамен, ТКУ-1 (тестирование по теме «Теории организации»), ТКУ-2 (контрольная работа)
	Умения	экзамен, ТКУ-2 (контрольная работа)
	Владение первичным профессиональным опытом и выработанными на его основе навыками	ТКУ-2 (контрольная работа)
	Личностная готовность к профессиональному самосовершенствованию	ТКУ-2 (контрольная работа)
ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	Знание	экзамен, ТКУ-1 (тестирование по теме «Теории организации»), ТКУ-2 (контрольная работа)
	Умения	экзамен, ТКУ-2 (контрольная работа)
	Владение первичным профессиональным опытом и выработанными на его основе навыками	ТКУ-2 (контрольная работа)
	Личностная готовность к профессиональному самосовершенствованию	ТКУ-2 (контрольная работа)
ПК-4: способностью к выявлению специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	Знание	экзамен, ТКУ-1 (тестирование по теме «Теории организации»), ТКУ-2 (контрольная работа)
	Умения	экзамен, ТКУ-2 (контрольная работа)
	Владение первичным профессиональным опытом и выработанными на его основе навыками	ТКУ-2 (контрольная работа)
	Личностная готовность к профессиональному самосовершенствованию	ТКУ-2 (контрольная работа)

Описание шкал оценивания

Оценка сформированности компетенций осуществляется во время аттестационных мероприятий:

1. текущий контроль успеваемости – проверка самостоятельной работы реферата и оценка его представления на практическом занятии,
2. промежуточная аттестация, которая может осуществляться в 2-х формах:
 - устный экзамен,
 - письменный экзамен в виде итогового теста.

На промежуточной аттестации проводится оценка сформированности всех компетенций, относящихся к дисциплине «Организационная психология». Промежуточная аттестация по

проводится в форме экзамена. Экзамен может проводиться как в устной, так и в письменной формах.

Устный экзамен проводится по вопросам, которые выносятся на промежуточную аттестацию. Вопросы экзамена двух типов:

1. теоретические – для оценки знаний,
2. практические – для оценки умений, навыков.

Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

(оценка осуществляется по результатам текущей проверки знаний и промежуточной аттестации)

Индикаторы компетенции	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
Полнота знаний	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
Наличие умений	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
Наличие навыков (владение опытом)	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
Мотивация (личностное отношение)	Полное отсутствие учебной активности и мотивации	Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют	Учебная активность и мотивация низкие, слабо выражены, стремление решать задачи качественно	Учебная активность и мотивация проявляются на среднем уровне, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи на среднем уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на уровне выше среднего, демонстрируется готовность выполнять большинство поставленных задач на высоком уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять все поставленные задачи на высоком уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на очень высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять нестандартные дополнительные задачи на высоком уровне качества

Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в не сформирован а. отсутствуют знания, умения, навыки, необходимые для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	Компетенция в полной мере не сформирован а. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач.	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям, но есть недочеты. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по некоторым профессиональным задачам.	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических(профессиональных) задач.	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических(профессиональных) задач.	Сформированность компетенции превышает стандартные требования. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для применения творческого подхода к решению сложных практических (профессиональных) задач.
Уровень сформированности компетенции	Нулевой	Низкий	Ниже среднего	Средний	Выше среднего	Высокий	Очень высокий

6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения и (или) для итогового контроля сформированности компетенции

Вопросы к экзамену

№ вопроса	Формулировка вопроса	Компетенция
1	Предмет и основные направления исследований в области организационной психологии.	ОК-3
2	История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины.	ОК-3
3	Междисциплинарные связи организационной психологии.	ОК-3
4	Методы организационной психологии.	ОК-3
5	Исследовательские методы в организационной психологии. Классификации методов сбора и анализа данных. 6	ОК-3
6	Методы системно-структурного анализа организации	ОК-3
7	Диагностические, консультативные и коррекционные методы в организационной психологии	ОК-3
8	Классические теории организаций	ОК-6
9	Системные теории организаций	ОК-6
10	Понятие организации как социотехнической системы	ОК-6
11	Типы организаций, их классификации по внешней целевой направленности	ОК-6
12	Постиндустриальное общество и формирование организаций нового типа	ОК-6
13	Основные характеристики организаций и система их взаимосвязей	ОК-6
14	Цели организации, их иерархическая структура	ОК-6
15	Распределение функций и спецификация задач персонала в организации.	ОК-6
16	Структурное строение организаций, основные структурообразующие факторы.	ПК-4
17	Развитие организаций, основные стадии. Факторы продолжительного существования организации	ПК-4
18	Эффективность работы организации, основные критерии и их типология.	ПК-4
19	Анализ деятельности человека в организации	ПК-4
20	Стресс-факторы организационной среды и здоровье профессионалов.	ПК-4
21	Трудовая мотивация, основные концепции и модели	ПК-4
22	Удовлетворенность трудом, интегративный подход к оценке	ПК-4
23	Ценности и групповые нормы	ПК-4
24	Руководство и лидерство в организации	ПК-13

25	Внутригрупповые конфликты, способы разрешения	ПК-13
26	Групповая сплоченность, психологический климат в группе	ПК-13
27	Реализация властных функций в организации	ПК-13
28	Проблема мотивирования и стимулирования в организации	ПК-13
29	Социокультурные и организационные нормы труда	ПК-13
30	Организационные ценности	ПК-14
31	Понятие «организационной культуры»	ПК-14
32	Организационное развитие и инновационные технологии	ПК-14
33	Новые формы труда и организационные взаимодействия в постиндустриальном обществе	ПК-14
34	Основные функциональные роли психолога в организациях	ПК-14
35	Профессиональные требования и сферы компетентности организационного психолога	ПК-14
36	Проблема отбора персонала организации.	ПК-18д
37	Проблема адаптации персонала в организации	ПК-18д
38	Групповое поведение и общение в организации	ПК-18д
39	Специфика образовательного учреждения как организации.	ПК-18д
40	Управление образовательным учреждением. Организационная психология как наука и практика.	ПК-18д

. Типовые контрольные задания итогового теста по дисциплине «Организационная психология»
для промежуточной аттестации

1. В современной науке выделяют следующие типы организационных структур:

- 1) механистическая
- 2) органическая
- 3) простая
- 4) все вышеперечисленное

2. В современной науке выделяют следующие типы организационных структур:

1. Механистическая; органическая; простая, бюрократическая, матричная.
2. Простая и сложная.
3. Механистическая и социальная.
4. Техническая и социальная.
5. Авторитарная и демократическая.

3. Управленческий процесс традиционно разделяется на пять этапов, в число которых НЕ входит:

1. Рекогносцировка
2. Планирование
3. Организация
4. Руководство людьми
5. Мотивация
6. Контроль

4. Что из перечисленного входит в число обобщенных Р. Л. Кричевским требований к психологической стороне менеджерского контроля:

1. Постоянство
2. Оперативность
3. Объективность
4. Экономичность
5. Все названное

5. Функциональный анализ руководства включает в себя функции:

1. Администраторская
2. Стратегическая
3. Экспертно-консультативная

4. Представительская
5. Все названные
6. Что из перечисленного препятствует эффективной коммуникации в организации:
 1. Недооценка руководителем важности коммуникаций
 2. Неблагоприятный психологический климат в организации
 3. Отсутствие обратной связи
 4. Неполнота информации и. неудовлетворительная структура сообщений
 5. Все названное
7. В число признаков эффективной обратной связи НЕ входит:
 1. Директивность
 2. Конструктивность
 3. Надежность
 4. Своевременность, незамедлительный характер
 5. Готовность принимать ее

Таблица

Измерительная шкала оценки сформированности компетенций в части полноты знаний и наличия умений на промежуточной аттестации

ОЦЕНКА	НАИМЕНОВАНИЕ ОЦЕНКИ	ПАРАМЕТРЫ ОЦЕНКИ СОСТАВЛЯЮЩИХ КОМПЕТЕНЦИИ	
		полнота знаний	наличие умений
1	плохо	Отсутствие знаний, относящихся к данной компетенции.	Отсутствие умений, относящихся к данной компетенции.
2	неудовлетворительно	В ответе на вопрос билета и дополнительные вопросы полнота знаний, относящихся к данной компетенции, ниже минимальных требований. Менее 50% правильных ответов на вопросы.	В ответе на вопрос билета и дополнительные вопросы продемонстрированных умений недостаточно для выполнения задач, относящихся к данной компетенции. Менее 50% правильных ответов на вопросы.
3	удовлетворительно	В ответе на вопрос билета и дополнительные вопросы показан минимально допустимый уровень знаний, соответствующий критериям сформированности данной компетенции. 50-70% правильных ответов на вопросы. Допущены 1-2 грубые ошибки.	В ответе на вопрос билета и дополнительные вопросы продемонстрированные умения позволяют решать минимальный набор типичных задач, относящихся к данной компетенции. 50-70% правильных ответов на вопросы. Допущены 1-2 грубые ошибки.
4	хорошо	В ответе на вопрос билета и дополнительные вопросы продемонстрированы знания в объеме, в целом соответствующем критериям сформированности компетенции. 71-80% правильных ответов на вопросы. В изложении вопроса билета и/или при ответе на дополнительные вопросы допущено несколько существенных ошибок	В ответе на вопрос билета и дополнительные вопросы показанные умения в целом соответствуют критериям сформированности данной компетенции и позволяют решать большинство типичных задач. 71-80% правильных ответов на вопросы. В изложении вопроса билета и/или при ответе на дополнительные вопросы допущены существенные ошибки.
4,5	очень хорошо	В ответе на вопрос билета и дополнительные вопросы уровень знаний продемонстрирован в объеме, соответствующем критериям сформированности данной компетенции. 81-90% правильных ответов на вопросы. В изложении вопроса билета и/или при ответе на дополнительные вопросы допущены 1-2 существенных недочета.	В ответе на вопрос билета и дополнительные вопросы продемонстрированные умения в целом соответствуют критериям сформированности компетенций и позволяют выполнять соответствующие задания. 81-90% правильных ответов на вопросы. При ответе на вопрос билета и/или на дополнительные вопросы, допущены 1-2 существенных недочета.
5	отлично	В ответе на вопрос билета и дополнительные вопросы показан уровень знаний в объеме, полностью соответствующем критериям сформированности компетенций. 91-100% правильных ответов на вопросы. В изложении вопроса билета и/или при ответе на дополнительные вопросы допущены несущественные ошибки	В ответе на вопрос билета и дополнительные вопросы продемонстрированы умения и навыки в полной мере соответствующие критериям сформированности компетенции и позволяют выполнять соответствующие задания. 91-100% правильных ответов на вопросы. В изложении вопроса билета и/или при ответе на дополнительные вопросы допущены несущественные ошибки.
5,5	превосходно	В ответе на вопрос билета и дополнительные вопросы показан уровень знаний в объеме, полностью соответствующем критериям сформированности компетенций, а в некоторых вопросах выше максимальных требований. 100% правильных ответов на вопросы.	В ответе на вопрос билета и дополнительные вопросы продемонстрированы исключительно полный набор умений, соответствующих данной компетенции. 100% правильных ответов на вопросы.

6.4. Критерии оценки сформированности компетенций по дисциплине

Критерии сформированности компетенций по дисциплине 2-х типов: качественные и количественные.

Качественные критерии сформированности компетенций – это дескрипторы (описательные элементы, индикаторы), которые представляют собой элементы знаний, умений, опыта, личностных качеств, в совокупности своей образующие компетенцию. Если есть необходимость

оценить сформированность компетенций, то задаются вопросы или даются задания, включающие дескрипторы компетенции. Дескрипторы компетенций в рамках дисциплины «Организационная психология» представлены в приложении 9. Они используются как во время текущего контроля успеваемости, так и при промежуточной аттестации.

Демонстрация студентом полной совокупности дескрипторов указывает на полную сформированность компетенции. Однако такая идеальная картина наблюдается очень редко. Кроме того физически невозможно установить наличие всех дескрипторов. Поэтому вводятся выборочный принцип оценки сформированности компетенций и количественные критерии, показывающие степень их сформированности.

Выборочный принцип подразумевает, что из всей совокупности дескрипторов выбирается несколько и по ним оценивается сформированность компетенций. При этом результат оценки, полученный на выбранных показателях, переносится (экстраполируется) на всю систему показателей. Так, если из 10 заданных вопросов, содержащих дескрипторы (индикаторы) компетенции студент продемонстрировал в полной мере все, то есть основания предполагать, что он покажет такой же результат, если мы зададим ему ещё 10 вопросов с дескрипторами той же компетенции, затем ещё 10 и ещё. Если же он из 10 вопросов правильно ответил на 8, то есть продемонстрировал понимание содержания компетенции на 80%, по всей видимости, он с такой же вероятностью продемонстрирует правильный ответ при следующих 10 вопросах.

Количественные критерии - это степень сформированности компетенций, основанная на вероятности правильного ответа (правильно выполненного задания). Количественные критерии сформированности компетенций, относящихся к дисциплине «Организационная психология» представлены в таблице 11.

Таблица 11

Количественные критерии сформированности компетенций

Степень сформированности компетенций	% правильных ответов	% правильно выполненных заданий
Высокая	91-100	100
Средняя	71-90	100
Низкая	50-70	>70
Нулевая (компетенция не сформирована)	< 50	<70

6.5. Контрольно-измерительные материалы для оценки сформированности компетенций

Контрольно-измерительные материалы для оценки сформированности компетенций включают:

1) Контрольно измерительные материалы оценки сформированности компетенций во время текущего контроля успеваемости 1 – тест по теме «Теории организации» (Приложение 7);

2) Контрольно измерительные материалы оценки сформированности компетенций во время текущего контроля успеваемости 2 – задания для самостоятельной контрольной работы (Приложение 8);

3) Контрольно измерительные материалы оценки сформированности компетенций во время промежуточной аттестации:

- вопросы к устному экзамену (Приложение 1),
- тест по дисциплине (Приложение 3).

6.6. Типовые контрольные задания

6.6.1. Типовые контрольные задания теста по теме «Теории организации»

1. К современным теориям организации относятся:

1. Ситуационные
2. Системные

3. Управление по результатам

4. Все названное

2. Модель «семи факторов «Мак-Кинси» включает в себя следующие компоненты:

1. Стратегия; навыки и квалификация; разделяемые ценности; структура; система; кадры; стиль.

2. Стратегия; навыки и квалификация; разделяемые ценности; структура; процессы; кадры; стиль.

3. Стратегия; навыки и квалификация; разделяемые ценности; структура; система; кадры; организационный климат.

4. Стратегия; навыки и квалификация; разделяемые ценности; структура; система; кадры; производительность труда.

5. Стратегия; навыки и квалификация; разделяемые ценности; структура; система; кадры; внешние связи.

3. Автором бюрократической теории организации является:

1. Ф. Тейлор

2. М. Вебер

3. А. Файоль

4. Э. Мэйо

5. Авторитарная и демократическая.

4. Автором теории X и теории Y является:

1. Файоль

2. Тейлор

3. Оучи

4. Уотермен

5. Макгрегор

5. Автором теории Z является:

1. Файоль

2. Вебер

3. Оучи

4. Уотермен

5. Макгрегор

6. В теории трудовой мотивации Герцберга выделяются следующие мотиваторы труда, кроме:

1. интересная работа

2. хорошие шансы продвижения по службе

3. высокая степень ответственности

4. хороший заработок

5. справедливое распределение объемов работы

7. К положениям теории X относятся все, КРОМЕ:

1. людям свойственно врожденное чувство неприязни к работе, по возможности они стараются ее избежать; она не является для них мотиватором

2. людей необходимо принуждать к работе угрозой наказания и постоянно контролировать их

3. высокую мотивацию на деятельность обеспечивает гарантия занятости и создание доверительной обстановки между работниками

4. основным мотиватором всегда выступают экономические потребности, их цель - наибольшая экономическая выгода

5. обычный (средний) человек всегда стремится избежать ответственности; он испытывает желание, чтобы им руководили

8. К положениям теории Y относятся все, КРОМЕ:

1. человеку свойственен самоконтроль и саморуководство; для творческой деятельности это основные регуляторы; угроза и внешний контроль - это крайние средства мотивации в труде
2. работу людей мотивирует не только вознаграждение, но и цели деятельности
3. человеку свойственны инициатива и потребность нести ответственность за свою деятельность
4. мотиваторами деятельности часто выступает само содержание труда и интерес к нему
5. большой мотивационный эффект могут иметь и неформальные связи между субъектами организации

9. К положениям теории Z относятся все, КРОМЕ:

1. исходно люди пассивны. Их нужно стимулировать, заставлять работать
2. важнейшим фактором является создание атмосферы корпоративной общности, преданности организации
3. мотивирующей силой обладают максимально частые контакты между работником и управляющим
4. эффективная мотивация обеспечивается гласностью внутрифирменной информации, общностью целей всех работников
5. стимулом работы является создание атмосферы общей ответственности

6.6.2. Типовые контрольные задания итогового теста по дисциплине «Организационная психология»
для промежуточной аттестации

1. В современной науке выделяют следующие типы организационных структур:

- 1) механистическая
- 2) органическая
- 3) простая
- 4) все вышеперечисленное

2. В современной науке выделяют следующие типы организационных структур:

1. Механистическая; органическая; простая, бюрократическая, матричная.
2. Простая и сложная.
3. Механистическая и социальная.
4. Техническая и социальная.
5. Авторитарная и демократическая.

3. Управленческий процесс традиционно разделяется на пять этапов, в число которых НЕ входит:

1. Рекогносцировка
2. Планирование
3. Организация
4. Руководство людьми
5. Мотивация
6. Контроль

4. Что из перечисленного входит в число обобщенных Р. Л. Кричевским требований к психологической стороне менеджерского контроля:

1. Постоянство
2. Оперативность
3. Объективность
4. Экономичность
5. Все названное

5. Функциональный анализ руководства включает в себя функции:
1. Администраторская
 2. Стратегическая
 3. Экспертно-консультативная
 4. Представительская
 5. Все названные
6. Что из перечисленного препятствует эффективной коммуникации в организации:
1. Недооценка руководителем важности коммуникаций
 2. Неблагоприятный психологический климат в организации
 3. Отсутствие обратной связи
 4. Неполнота информации и. неудовлетворительная структура сообщений
 5. Все названное
7. В число признаков эффективной обратной связи НЕ входит:
1. Директивность
 2. Конструктивность
 3. Надежность
 4. Своевременность, незамедлительный характер
 5. Готовность принимать ее

6.6.3 Типовые экзаменационные билеты

Нижегородский государственный университет им. Н.И.Лобачевского

Кафедра: Психологии управления

Дисциплина: Организационная психология

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Предмет, цель и задачи организационной психологии как научно-практической дисциплины.
2. Приемы формирования и развития организационной культуры.

Зав. кафедрой (Л.Н.Захарова)

Экзаменатор (Н.Ю. Стоюхина)

Нижегородский государственный университет им. Н.И.Лобачевского

Кафедра: Психологии управления

Дисциплина: Организационная психология

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 2

1. История развития организационной психологии.
2. Типология организационных культур.

Зав. кафедрой (Л.Н.Захарова)

Экзаменатор (Н.Ю. Стоюхина)

Нижегородский государственный университет им. Н.И.Лобачевского

Кафедра: Психологии управления
Дисциплина: Организационная психология

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 3

1. Методы организационной психологии.
2. Понятие и структура организационной культуры.

Зав. кафедрой (Л.Н.Захарова)
Экзаменатор (Н.Ю. Стоюхина)

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Основная литература

Леонова А. Б. Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 429 с.: 60х90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-006052-1 // <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=425039>

Карпов, А. В. Организационная психология : учебник для академического бакалавриата / А. В. Карпов ; под ред. А. В. Карпова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 570 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3715-2 // <https://biblio-online.ru/book/5808800D-F9E6-4B0C-B03C-352B0A7E4B97>

7.2. Дополнительная литература

Столяренко А. М. Психология менеджмента: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организации" , "Управление персоналом" и "Психология" / Столяренко А.М., Амаглобели Н.Д., - 2-е изд., испр. и доп. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 455 с.: 60х90 1/16 ISBN 978-5-238-02136-2 // <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=882340>

Бакирова Г. Х. Психология развития и мотивации персонала: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Психология", "Менеджмент организации", "Управление персоналом" / Бакирова Г.Х. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 439 с.: 60х90 1/16 ISBN 978-5-238-01605-4 // <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=882352>

Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология : учебное пособие для академического бакалавриата / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 297 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03089-1// <https://biblio-online.ru/book/D19CA616-5573-44F5-831C-A9E215798CE4>

Рогов, Е. И. Организационная психология : учебник для бакалавров / Е. И. Рогов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 621 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2896-9 // <https://biblio-online.ru/book/A71DC6AB-04AC-4166-B1C0-5AE251BED3BD>

Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 504 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4 // <https://biblio-online.ru/book/180AD9A4-4506-4DF1-A307-C375462B9ADE>

в) Интернет-ресурсы

- <http://psyjournals.ru/> - Портал психологических изданий. Издатель: Московский государственный психолого-педагогический университет.
- <http://www.psystudy.com/> - Официальный сайт мультидисциплинарного научного психологического интернет-журнала "Психологические исследования".
- <http://www.psy-gazeta.ru/> - «Психологическая газета» – профессиональное периодическое интернет-издание для психологов.
- <http://www.voppsy.ru/frame25.htm> - «Вопросы психологии». Полнотекстовая электронная библиотека журнала за 20 лет (1980–1999)
- <https://cyberleninka.ru/> - Научная открытая электронная библиотека
- <http://diss.rsl.ru/> - Электронная библиотека диссертаций РГБ. Текстовые доступы к авторефератам и диссертациям.
- <http://elibrary.ru/> - научная электронная библиотека

Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

В процессе преподавания дисциплины «Организационная психология» требуется учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, оснащенные стационарным или переносным мультимедийным комплексом, групповых и индивидуальных консультаций, помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную образовательную среду.

8.1. Программное обеспечение

Для работы с текстами – MicrosoftWord, для подготовки презентаций – MicrosoftPowerPoint.(Дог.№_____)

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО учетом рекомендаций ОПОП ВПО по профилю 37.03.01 «Общая и практическая психология»

Автор (ы): Н.Ю. Стоюхина, А.А. Заладина

Рецензент (ы) Маркелова Т.В.

Заведующий кафедрой Л.Н. Захарова

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН от 15.04.2019, протокол № 11.