


Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Кандрашина Елена Александровна  
Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»  
Дата подписания: 08.06.2024 15:01:21  
Уникальный программный ключ:  
2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

Приложение 2

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Самарский государственный экономический университет»**

**Центр корпоративного развития**

**УТВЕРЖДЕНО**  
**Директор Центра**  
**корпоративного развития**  
  
«    »    2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**«Организационная психология»**

Наименование программы Психологическое консультирование

Программу разработали: \_\_\_\_\_

Самара 2024 г.

## Содержание

1. Цели и задачи дисциплины
2. Планируемые результаты обучения по дисциплине
3. Объем и виды учебной работы
4. Содержание дисциплины
5. Методические указания по освоению дисциплины
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целью** изучения дисциплины «**Организационная психология**» является знакомство с предметной областью, теоретическим обоснованием и методами исследований в организационной психологии как комплексной научно-практической психологической дисциплины с выходом на решение практических проблем в сфере управления человеческими ресурсами в современных организациях.

В соответствии с поставленными целями преподавание дисциплины реализует следующие **задачи**:

- овладение целостным представлением о принципах практической работы психолога в организации;
- ознакомление с данными исследования социально-психологических закономерностей в области производства, а также с методами психологического воздействия, направленного на формирование организационной культуры и организационного поведения человека, его ценностных ориентаций;
- развитие навыков психологического консультирования, умения анализировать и прогнозировать поведение работников в организации;
- формирование представления о психологических механизмах управления и самоуправления;
- освоение методологии консультирования руководящих работников по проблемам управленческой деятельности с точки зрения психологических механизмов управления;
- формирование умения грамотно и свободно использовать полученные знания при общении с коллегами и в работе с пациентами или клиентами по соответствующим запросам;
- отработка навыков ведения дискуссии и аргументации своей позиции;
- формирование навыков совместной работы и взаимодействия в коллективе.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Изучение дисциплины «Организационная психология» в образовательной программе направлено на формирование у слушателей следующих компетенций:

### **Профессиональные компетенции (ПК):**

ПК-1 - Способен выполнять свои профессиональные функции по организации психологической помощи с использованием индивидуальных и групповых методов в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

ПК-1	Знать:	Уметь:	Владеть (иметь навыки):
Способен выполнять свои профессиональные функции по организации психологической помощи с использованием индивидуальных и групповых методов в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Организационные и управленческие, политики и процедуры, функционал системы управления, организационные модели оказания психологической помощи и поддержки в организациях разного типа	Выполнять профессиональные функции, учитывая организационную и правовую систему оказания психологических услуг на бюджетной и коммерческой основе, в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Приемами и навыками выполнения профессиональной деятельности в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

В результате изучения дисциплины слушатели должны:

**Знать:**

– этические, социально-психологические основы управления персоналом и использовать их в практической деятельности, знать модели и методы привлечения персонала, основные этапы привлечения персонала, особенности работы с кадровым резервом;

– психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников и охрану здоровья индивидов и групп;

**Уметь:**

– использовать интерактивные методы личностного роста, психологические технологии здоровьесбережения. выявлять специфику психического функционирования человека с учетом возрастного развития и факторов риска;

– проводить оценку проблемной ситуации в управлении персоналом, выявлять ведущие факторы и определять перспективы разрешения проблемы, развития ситуации. Осуществлять эффективную коммуникацию в рамках отношений субординации, планировать, организовывать, контролировать

– результативность конкретных мероприятий в процессе управления персоналом: набор, аттестация, адаптация.

**Владеть:**

– приемами и методами оптимизации социально- психологического климата, алгоритмом составления плана работы с персоналом, аттестационной оценкой персонала;

– навыками разработки программ личностного роста сотрудников и охраны их здоровья;

– приемами и методами оптимизации социально-психологического климата, алгоритмом составления плана работы с персоналом, аттестационной оценкой персонала.

### 3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Таблица 1

**Объем и виды учебной работы**

Виды учебной работы	Всего час.
Аудиторные занятия в том числе:	32
Лекции	8
Практические(ПЗ)	24
Общая трудоемкость: Часы	32
Виды промежуточной аттестации:	Экзамен

### 4. Содержание дисциплины

#### 4.1. Темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины «Организационная психология» представлен в таблице 2.

**Темы дисциплины и виды занятий**

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Формируемые компетенции	Лек	ПЗ	СР	Конт роль	Всего
1.	История формирования, предмет и проблематика организационной психологии	ПК-1	2	2			4
2.	Психологический анализ поведения человека	ПК-1	2	4			8
3.	Проблема власти в современной психологии	ПК-1		2			
4.	Лидерство в трудовых коллективах и руководство	ПК-1	2	4			10
5.	Организация как метасистема.	ПК-1		4			
6.	Группа и групповое поведение в структуре профессиональной деятельности.	ПК-1	2	4			10
7.	Психологические аспекты организационной культуры и организационного развития	ПК-1		4			
Итого			8	24			32

**4.2. Содержание тем дисциплины:****Тема 1. История формирования, предмет и проблематика организационной психологии**

1.1. История возникновения и развития организационной психологии за рубежом и в России.

История возникновения организационной психологии. Смежные области знания. Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину. Область и предмет исследования организационной психологии. На стыке фундаментального знания и практики Организационная психология как система поведенческих технологий. Влияние успехов американских, европейских и японских организаций на развитие организационной психологии  
Уровни анализа в организационной психологии (организация - группа, индивид).

1.2. Предпосылки возникновения и развития организационной психологии

Ситуационный подход в организационной психологии. Ограничения современной научной парадигмы организационной психологии. В поисках новой парадигмы.

1.3. Проблематика организационной психологии

Организационная власть как базовый организационно-психологический процесс. Власть как базовая категория организационной психологии Проблема субъекта организационной власти  
Перспективы развития организационной психологии.

**Тема 2. Психологический анализ поведения человека**

2.1. Методы организационной психологии и этапы исследования.

Способы познания мира (метод очевидного знания, метод авторитета, метод интуиции (метод *a priori*) научный метод, индукция и дедукция. Основные характеристики научного метода (контролируемость, операциональное определение, повторяемость). Организационная психология и научный метод. Исследование в организационной психологии (цели и задачи исследования, фундаментальные и прикладные исследования). Этапы научного исследования (определение проблемы и постановка задачи, предварительный анализ имеющейся информации, условий, теоретических моделей и прикладных методов для решения выявленной проблемы, формулирование гипотезы, выбор теории или модели, помогающих решению проблемы, выбор переменных, выбор метода).

2.2. Организационное поведение и методы его изучения.

Методы изучения организационного поведения (наблюдение, метод описания критических ситуаций, анализ документов, контент-анализ, опрос, анкетирование, интервьюирование,

социометрический опрос, эксперимент естественный (полевой), эксперимент лабораторный эксперимент).

2.3. Экспериментальные методы изучения организационного поведения и его этапы.

Планирование и организация эксперимента Схемы планирования исследования. Мультивалентные экспериментальные планы. Факторные эксперименты. Возможности и ограничения организационно-психологических исследований.

2.4. Методы обработки и интерпретации результатов исследования организационного поведения.

Анализ и обобщение результатов научного исследования (обработка полученных результатов, проверка исходной гипотезы на основе полученных результатов и окончательная формулировка новых фактов или взаимосвязей, объяснение проблемы и прогнозирование ее дальнейшего развития, составление отчета).

### **Тема 3. Проблема власти в современной психологии**

3.1. Власть, феномен власти.

Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие. Общая классификация оснований власти (власть поощрения, власть силы (насилие), должностная власть, экспертная власть, референтная (харизматическая) власть, информационная власть). Основания власти и контроль. Дифференцированная классификация оснований власти (власть насилия и власть вознаграждения: личностная и безличная формы; легитимная власть: должность, взаимность, справедливость, ответственность; экспертная власть и референтная власть: положительные и отрицательные формы; информационная власть: прямая и косвенная формы).

3.2. Методы влияния и приемы.

Взаимосвязь оснований власти. Косвенные методы влияния (ситуационная манипуляция, использование третьей стороны, модальность властного влияния, подготовка условий для использования власти). Тактические приемы в использовании власти (запугивание, лесть, подчеркивание общности, самореклама, подчеркивание своих должностных полномочий, завоевание благосклонности в расчете на взаимность, порождение чувства вины, демонстрация эффективного контроля).

3.3. Модели власти и ее классификации

Ограничения классификации оснований власти. Потребность во власти. Модель власти в межличностном взаимодействии, модель власти с позиции субъекта власти, модель власти с позиции объекта власти.

3.4. Отношения между понятиями «власть», «свобода», «повиновение»

Власть и свобода. Власть и повиновение. Анализ деструктивного повиновения в организационно-психологическом контексте. Административное повиновение.

### **Тема 4. Лидерство в трудовых коллективах и руководство**

4.1. Феномен лидерства. Сравнительный анализ лидерства и руководства.

Феномен лидерства. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. Влияние на организационное поведение.

4.2. Теории лидерства. Подходы в изучении лидерства

Теории лидерства (структурные теории, поведенческий подход, эксперименты К. Левина исследования университета Огайо, исследования Мичиганского университета, управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моугон), ситуационный подход (PM-теория лидерства Д. Мисуми, ситуационная модель лидерства Ф. Фидлера, ситуационная теория Херси-Бланшара). Нормативная модель лидерства Врума-Йеттона-Яго.

### **Тема 5. Организация как метасистема.**

5.1. Организация, ее характеристики, цели, циклы существования.

Основные характеристики организации. Организация как открытая система. Цикл трансформационного изменения. Организационные цели. Влияние среды. Жизненный цикл организации.

5.2. Власть и организационное поведение в организациях.

Централизация власти. Формализация организационного поведения.

5.3. Организационные структуры.

Организационная структура (механистические и органические организационные структуры, ключевые элементы организации, линейная структура, функциональная структура, линейно-функциональная структура, матричная структура, матрично-штабная структура). Охват контролем.

#### 5.4. Теории организации.

Классические теории организации (научный менеджмент Ф. Тейлора, организационные принципы А. Файоля, бюрократическая теория организации М. Вебера, организационная теория Л. Гьюлика, Л. Урвика Организационная концепция «человеческих отношений», взгляды на организацию Э. Мэйо, подход Д. Макрегора, теория К. Арджириса, организационная система Р. Ликерта, подход В. Бенниса) Ситуационные теории организации (ситуационный подход Дж. Вудворд). Современные взгляды на роль технологий в организации (исследование Т. Бёрнса и Дж. Сталкера, исследование Г. Лоуренса и Дж. Лорша). Организация как социотехническая система.

#### **Тема 6. Группа и групповое поведение в структуре профессиональной деятельности.**

##### 6.1. Трудовой коллектив как малая социальная группа.

Социальные группы, их классификации. Трудовой коллектив как специфическая малая социальная группа и ее характеристики. Групповая динамика. Особенности внутригрупповых процессов и их влияние на эффективность деятельности группы.

##### 6.2. Личность в организации. Профессиональная карьера

Специфика индивидуальной адаптации. Влияние адаптации отдельного работника на успешность деятельности организации в целом. Персональное развитие в организации: этапы карьеры и ее планирование.

##### 6.3. Поведение личности в группе

Ролевое поведение в организации. Связь ролевого поведения с культурой организации. Статус как проявление особенностей системы взаимоотношений в организации. Связь статуса, организационной культуры и ролевого поведения.

Проблемное поведение. Типы проблемных работников. Виды проблем. Особенности возникновения и протекания. Дисциплинарная культура и этика.

Стрессы, связанные с работой. Управление стрессами.

#### **Тема 7. Психологические аспекты организационной культуры и организационного развития**

##### 7.1. Психологический климат и организационная культура

Психологический климат. Его компоненты. Факторы, влияющие на формирование организационного климата. Оптимальный и неоптимальный климат.

##### 7.2. Межличностные отношения и организационная культура

Межличностные и организационные конфликты. Причины и профилактика конфликтов в организации.

7.3. Конфликты и организационная культура, социально-психологический климат в коллективе.

Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие. Их влияние на развитие конфликта. Модели и типы конфликтов в организации. Динамика конфликта.

Управление конфликтами и управление через конфликт. Влияние конфликтов на организационное поведение.

## **5. Методические указания по дисциплине**

### **Методические указания для преподавателя**

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы слушателей, консультаций. Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у слушателей ориентиры для самостоятельной работы над курсом.

Основной целью практических занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов курса, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов и пр.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой, изданной на бумажных носителях, дополняется работой с тестирующими системами, с информационными базами данных сети Интернет.

### **Методы проведения аудиторных занятий:**

- лекции, реализуемые через изложение учебного материала под запись с сопровождением наглядных пособий в виде слайдов;
- практические занятия, во время которых слушатели выступают с докладами по заранее предложенным темам и дискуссионно обсуждают их между собой и преподавателем; решаются практические задачи (в которых разбираются и анализируются конкретные ситуации) с выработкой умения формулировать выводы, выявлять тенденции и причины изменения социальных явлений; проводятся устные и письменные опросы (в виде тестовых заданий) и контрольные работы (по вопросам лекций и практических занятий), проводятся деловые игры.

**Лекции** есть разновидность учебного занятия, направленная на рассмотрении теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме. Основными целями лекции являются системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, ее методологических и социокультурных оснований, возможных вариантов решения, дача методических рекомендаций для дальнейшего изучения курса, в том числе литературы и источников. Лекционная подача материала, вместе с тем, не предполагает исключительную активность преподавателя. Лектор должен стимулировать слушателей к участию в обсуждении вопросов лекционного занятия, к высказыванию собственной точки зрения по обсуждаемой проблеме.

**Практические занятия** направлены на развитие самостоятельности слушателей в исследовании изучаемых вопросов и приобретение профессиональных умений и навыков. Практические занятия традиционно проводятся в форме обсуждения проблемных вопросов в группе при активном участии слушателей, они способствуют углубленному изучению наиболее фундаментальных и сложных проблем курса, служат важной формой анализа и синтеза исследуемого материала, а также подведения итогов самостоятельной работы слушателей, стимулируя развитие профессиональной компетентности, навыков и умений. На практических занятиях слушатели учатся работать с научной литературой, четко и доходчиво излагать проблемы и предлагать варианты их решения, аргументировать свою позицию, оценивать и критиковать позиции других, свободно публично высказывать свои мысли и суждения, грамотно вести полемику и представлять результаты собственных исследований.

При проведении практических занятий преподаватель должен ориентировать слушателей при подготовке использовать в первую очередь специальную научную литературу (монографии, статьи из научных журналов).

Результаты работы на практических занятиях должны учитываться преподавателем при выставлении итоговой оценки по данной дисциплине. На усмотрение преподавателя слушатели, активно отвечающие на занятиях, и выполняющие рекомендации преподавателя при подготовке к ним, могут получить повышающий балл к своей экзаменационной оценке.

### **Особенности реализации дисциплины в отношении лиц из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Слушатели с ограниченными возможностями здоровья, в отличие от остальных слушателей, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала.

Подбор и разработка учебных материалов должны производиться с учетом того, чтобы предоставлять этот материал в различных формах так, чтобы инвалиды с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально (например, с использованием программ-синтезаторов речи) или с помощью тифлоинформационных устройств.

Выбор средств и методов обучения осуществляется самим преподавателем. При этом в образовательном процессе рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими слушателями, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

Согласно требованиям, установленным Минобрнауки России к порядку реализации образовательной деятельности в отношении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, необходимо иметь в виду, что:

1) инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья по зрению имеют право присутствовать на занятиях вместе с ассистентом, оказывающим обучающемуся необходимую помощь.

2) инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья по слуху имеют право на использование звукоусиливающей аппаратуры.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при прохождении государственной итоговой аттестации;

- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, общаться с экзаменатором);

- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;

- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность сдачи обучающимся инвалидом экзамена может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

- продолжительность подготовки обучающегося к ответу на экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья организация обеспечивает выполнение следующих требований при проведении аттестации:

а) для слепых:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются рельефно-точечным шрифтом Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

- при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются увеличенным шрифтом;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- по их желанию испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;
- по их желанию испытания проводятся в устной форме.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

### **Методические указания для слушателей**

Для успешного освоения дисциплины слушатели должны посещать лекционные занятия, готовиться и активно участвовать в практических занятиях. Изучение дисциплины целесообразно начать со знакомства с программой курса, чтобы четко представить себе объем и основные проблемы курса. Прочитав соответствующий раздел программы, и установив круг тем, подлежащих изучению, можно переходить к работе с конспектами лекций и учебником. Конспект лекций должен содержать краткое изложение основных вопросов курса. В лекциях преподаватель, как правило, выделяет выводы, содержащиеся в новейших исследованиях, разногласия ученых, обосновывает наиболее убедительную точку зрения. Необходимо записывать методические советы преподавателя, названия рекомендуемых им изданий. Не нужно стремиться к дословной записи лекций. Для того чтобы выделить главное в лекции и правильно ее законспектировать, полезно заранее просмотреть уже пройденный лекционный материал, для более полного и эффективного восприятия новой информации в контексте уже имеющихся знаний, приготовить вопросы лектору. Прочитав свой конспект лекций, следует обратиться к материалу учебника. Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нем что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний.

#### **Работа с литературой**

При изучении дисциплины слушатели должны серьезно подойти к исследованию учебной и дополнительной литературы. Данное требование особенно важно для подготовки к практическим занятиям.

Особое внимание слушателям следует обратить на соответствующие статьи из научных журналов. Данные периодические издания представлены в читальном зале СГЭУ. Для поиска научной литературы по дисциплине слушателям также следует использовать каталог Электронной научной библиотеки: e-library.ru.

### **6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная психология»**

Перечень контролируемых мероприятий для проведения промежуточного контроля по дисциплине «Организационная психология» представлен в таблице 3.

Таблица 3

#### **Фонд оценочных средств по дисциплине «Организационная психология»**

Номер семестра	Промежуточная аттестация
----------------	--------------------------

	Курсовая работа	Курсовой проект	Контрольная работа (для заочной формы обучения)	Промежуточное тестирование	Зачет	Зачет с оценкой	Экзамен
1							+

### 6.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине.

Изучение дисциплины «Организационная психология» в образовательной программе направлено на формирование у слушателей следующих компетенций:

#### Профессиональные компетенции (ПК):

Вид деятельности:

ПК 1 – Способен выполнять свои профессиональные функции по организации психологической помощи с использованием индивидуальных и групповых методов в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

Планируемые результаты обучения по дисциплине			
	Знать:	Уметь:	Владеть (иметь навыки):
	Организационные и управленческие, политики и процедуры, функционал системы управления, организационные модели оказания психологической помощи и поддержки в организациях разного типа	Выполнять профессиональные функции, учитывая организационную и правовую систему оказания психологических услуг на бюджетной и коммерческой основе, в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Приемами и навыками выполнения профессиональной деятельности в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры
Пороговый	способы межличностных и социальных взаимодействий	проводить социально-педагогическую поддержку за пределами непосредственной сферы деятельности	способностью к социально-педагогической поддержки за пределами непосредственной сферы деятельности
Стандартный (в дополнение к пороговому)	способы социально-педагогической поддержки различных групп населения за пределами непосредственной сферы деятельности	проводить социально-педагогическую поддержку различных групп населения, в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	способностью к социально-педагогической поддержки различных групп населения, в организациях разного типа непосредственной сферы деятельности
Повышенный (в дополнение к	способы межличностных и	проводить межличностные и	способностью к межличностным и

пороговому, стандартному)	социальных взаимодействий, социально-педагогической поддержки различных групп населения, в организациях разного типа осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	социальные взаимодействия, социально-педагогическую поддержку различных групп населения, в организациях разного типа за пределами непосредственной сферы деятельности осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	социальным взаимодействиям, социально-педагогической поддержки различных групп населения, в организациях разного типа за пределами непосредственной сферы деятельности осознанно соблюдая организационные политики и процедуры
---------------------------	--	---	--

### Шкала и критерии оценки (экзамен)

Отлично	Хорошо	Удовлетворительно
<p>1. Полно раскрыто содержание вопросов билета;</p> <p>2. Материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, правильно используется терминология;</p> <p>3. Показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;</p> <p>4. Продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;</p> <p>5. Ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов.</p>	<p>Ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом может иметь следующие недостатки:</p> <p>1. В изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа;</p> <p>2. Допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию экзаменатора;</p> <p>3. Допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию экзаменатора.</p>	<p>1. Неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала.</p> <p>2. Имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;</p> <p>3. При неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков.</p>
<b>Повышенный уровень сформированности компетенций</b>		<b>Пороговый уровень</b>

**6.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины.**

#### 6.2.1 Материалы для промежуточного тестирования

Тестирование по данной дисциплине не предусмотрено.

## 6.2.2 Тематика курсовых работ/курсовых проектов/контрольных работ

Написание курсовых работ (проектов) и контрольных работ по данной дисциплине не предусмотрено учебным планом

### 6.2.3 Примерные вопросы к экзамену

1. Организационная психология (ОП): основные подходы и базовые концепции в понимании ОП.
2. Содержательные теории мотивации.
3. Процессуальные теории мотивации.
4. Современные теории мотивации.
5. Мотивация и стимулирование: сходство и различия.
6. Поощрение и наказание как методы стимулирования. Принципы использования.
7. Экономическое стимулирование. Необходимость. Достоинства и недостатки.
8. Ролевое поведение в организации. Связь ролевого поведения с культурой организации.
9. Статус как проявление особенностей системы взаимоотношений в организации. Связь статуса, организационной культуры и ролевого поведения.
10. Удовлетворенность трудом и психологический климат в коллективе.
11. Коммуникативные потребности людей и их реализация в рамках организации.
12. Коммуникативные барьеры в организации. Типы барьеров. Особенности их преодоления.
13. Обратная связь (ОС) и ее роль в производственных отношениях. Характеристика ОС. Принципы, проблемы. Влияние ОС на поведение человека.
14. Личность в организации. Специфика индивидуальной адаптации. Влияние адаптации отдельного работника на успешность деятельности организации в целом.
15. Персональное развитие в организации: этапы карьеры и ее планирование.
16. Проблемное поведение. Типы проблемных работников. Виды проблем. Особенности возникновения и протекания. Дисциплинарная культура и этика.
17. Стрессы, связанные с работой. Управление стрессами.
18. Психологическое консультирование. Формы консультирования. Требования к психологу и процессу консультирования.
19. Групповая динамика. Особенности внутргрупповых процессов и их влияние на эффективность деятельности группы.
20. Взаимодействие личности и группы. Конструктивное и деструктивное развитие отношений.
21. Руководство и лидерство: сходство и различие; влияние на поведение сотрудников.
22. Психологический климат. Его компоненты. Факторы, влияющие на формирование организационного климата. Оптимальный и неоптимальный климат.
23. Межличностные и организационные конфликты. Причины и профилактика конфликтов в организации.
24. Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие. Их влияние на развитие конфликта.
25. Модели и типы конфликтов в организации. Динамика конфликта.
26. Управление конфликтами и управление через конфликт. Влияние конфликтов на организационное поведение.
27. Природа организационных изменений. Психологические аспекты в реагировании на изменения: принятие и сопротивление. Причины сопротивления.
28. Влияние нововведений в организации на поведение сотрудников. Проведение успешного изменения. Функции психолога в организации.
29. Принципы создания команды в организации. Достоинства и недостатки команды. Цели формирования команды.
30. Методы исследования организационной психологии. Основные подходы и используемые методики. Их значение. Разработка методов исследования.

**6.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.**

#### **Методические материалы по проведению экзамена**

*Цель* – оценка качества усвоения учебного материала и сформированности компетенций в результате изучения дисциплины.

*Процедура* – проводится в форме собеседования с преподавателем во время экзаменационной сессии (экзамен). Студент получает экзаменационный билет и время на подготовку. По итогам экзамена выставляется оценка по традиционной шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

*Содержание* представляет перечень примерных вопросов к экзамену.

### **7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

#### **7.1 Литература:**

##### **Основная литература:**

1. Рогов, Е. И. Организационная психология: учебник для бакалавров / Е. И. Рогов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 621 с. - (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916- 2896-9.

2. Карпов, А. В. Организационная психология: учебник для академического бакалавриата / А. В. Карпов; под редакцией А. В. Карпова. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 570 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3715-2.

3. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология: учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 504 с. - (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916- 3232-4

##### **Дополнительная литература:**

1. Толочек В.А. Организационная психология: Упр. персоналом ЧОП и СБ / Толочек В. А. - М : НОУ ШО "Баярд", 2020. – 111 с.

2. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов. - М.: Флинта, 2022.

3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. - СПб.: Питер, 2021. - 336 с.

#### **7.2. Перечень лицензионного программного обеспечения**

1. Astra Linux Special Edition «Смоленск», «Орел»; РедОС

2. МойОфис Стандартный 2, МойОфис Образование, Р7-Офис Профессиональный

#### **7.3. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся**

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

2. Справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

### **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

- аудитория, оборудованная учебной мебелью, видеопроекционным оборудованием и экраном для проведения презентаций;
- возможность пользования библиотекой и читальным залом, оснащенным компьютерной техникой для доступа к электронному каталогу библиотеки СГЭУ; компьютерные классы для всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки слушателей с доступом к базам данных Интернет.