

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Золотухина Елена Николаевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 27.01.2021 14:35:39
Уникальный программный ключ:
ed74cad8f1c19aa426b59e780a391b3e6ee2e1026402f1b3f388bce49d1d570e

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Московский региональный социально-экономический институт»

Рабочая программа утверждена
Ученым советом МРСЭИ
Протокол № 10 от 27 июня 2020 г.

Утверждаю

Ректор  Золотухина Е.Н.

«27» июня 2020 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б.21 Организационная психология

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Профиль Практическая психология

Квалификация (степень) выпускника бакалавр
Форма обучения – очная, заочная

Рабочая программа по дисциплине «Организационная психология» разработана в соответствии с Федеральным Государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению 37.03.01 Психология, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 946 от 07.08.2014 года.

Автор (составитель): Смылова Галина Александровна – старший преподаватель кафедры педагогики и психологии

Рецензент: Смыслов Дмитрий Анатольевич – к.пс.н., доцент кафедры педагогики и психологии

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании кафедры педагогики и психологии Московского регионального социально-экономического института 26 июня 2020 г., протокол № 10.

© Московский региональный социально-экономический институт, 2020.

142703, г. Видное, ул. Школьная, д. 55 а

© Смылова Г.А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи дисциплины (модуля), результаты обучения.....	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.....	5
3. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы (разделяется по формам обучения).....	6
3.1. Очная форма обучения.....	6
3.2. Заочная форма обучения.....	6
4. Содержание дисциплины (модуля).....	7
4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах).....	7
4.2 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).....	10
5. Самостоятельная работа студентов (СРС).....	19
6. Оценочные средства по дисциплине.....	20
6.1 Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине.....	22
6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы.....	24
6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций.....	37
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	39
8.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины.....	40
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	41
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).....	45
11.Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	45
12. Иные сведения и (или) материалы.....	46
12.1 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	46
13. Лист регистрации изменений.....	50

1. Цель и задачи дисциплины (модуля), результаты обучения

Дисциплина «Организационная психология» имеет целью 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.

Основные задачи курса состоят:

- в ознакомлении с принципами системного анализа трудовой деятельности сотрудников организаций разного типа и особенностей влияния психологических факторов на эффективность организационных взаимодействий;

- знакомство с современными технологиями, процедурами и формами работы психолога с персоналом организаций, нацеленных на модернизацию труда и оптимизацию отношений в коллективе.

В результате освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенций	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	знать: - принципы и методы самоорганизации базовых психических процессов и состояний, лежащих в основе функционирования личности; уметь: - организовать самообразование на основе основных категорий психологической науки - анализировать и рефлексировать свои профессиональные возможности и находить пути их развития. владеть: - навыками самоорганизации базовых психических процессов и состояний, лежащих в основе функционирования личности, и самообразования, базирующегося на понимании принципов психологической науки.
ПК-13	Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации	знать: основные типы проблем, затрудняющих эффективное функционирование персонала современных организаций, уметь: осуществлять подготовку общей схемы проведения диагностико-оптимизационной работы с персоналом организаций; владеть:

Коды компетенций	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
	производственного процесса	средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий.
ПК-14	Способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	<p>знать: психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп;</p> <p>уметь: выбирать конкретные методические процедуры реализации, соответствующие специфике организационных проблем с учетом профессиональных компетенций и этических норм работы психолога в прикладных условиях; создавать условия для оптимизации социально-психологического климата в коллективе; строить психосоциальную работу с различными группами населения; оказывать первичную психосоциальную помощь лицам, находящимся в кризисной ситуации;</p> <p>владеть: навыками реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп..</p>

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «Организационная психология» относится к базовой части дисциплин Б.1.Б.21. основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 37.03.01 Психология.

Базовые знания для освоения данной дисциплины формируются такими курсами как «Психология труда», «Социально-психологический практикум», «Основы консультативной психологии». Является базой для изучения дисциплин: «Основы профессионально-личностного саморазвития», «Психология стресса».

Дисциплина изучается на 4 курсе в восьмом семестре. Форма промежуточной аттестации – зачёт с оценкой.

3. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы (разделяется по формам обучения)

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (ЗЕ), 108 академических часа.

3.1. Очная форма обучения

Вид учебной работы		Всего часов
Аудиторные занятия* (контактная работа)		66
в том числе:		
Лекции		22
Семинары, практические занятия		44
Лабораторные работы		
Самостоятельная работа обучающегося (всего):		42
В том числе:		
Курсовой проект (работа)		
Контрольная работа		
Другие виды самостоятельной работы		42
Вид промежуточной аттестации обучающегося – зачет с оценкой		
Общая трудоемкость:	часы	108
	зачетные единицы	3

3.2. Заочная форма обучения

Вид учебной работы		Всего часов
Аудиторные занятия* (контактная работа)		12
в том числе:		
Лекции		4
Семинары, практические занятия		8
Практикумы		
Лабораторные работы		
Внеаудиторная работа (всего):		
Групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем		
Самостоятельная работа* (всего)		92
В том числе:		
Курсовой проект (работа)		
Контрольная работа		
Другие виды самостоятельной работы		
Вид промежуточной аттестации обучающегося – зачет с оценкой		4
Общая трудоемкость:	часы	108
	зачетные единицы	3

* для обучающихся по индивидуальному учебному плану количество часов контактной и самостоятельной работы устанавливается индивидуальным учебным планом¹.

для обучающихся по индивидуальному учебному плану - учебному плану, обеспечивающему освоение соответствующей образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося (в том числе при ускоренном обучении, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, для лиц, зачисленных

4. Содержание дисциплины (модуля)

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

Очная форма

№ п/п	Раздел дисциплины (тема)	Общая трудоемкость	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)		СРС	Формы текущего контроля успеваемости	Формируемые компетенции
			аудиторные учебные занятия				
			всего	лекции			
1	Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии.	7	2	2	3	Доклад, устный опрос, тест	ОК-7; ПК-13
2	Основные понятия и категории анализа в организационной психологии.	7	2	2	3	Доклад, устный опрос, тест.	ОК-7; ПК-13
3	Классические и современные теории организаций.	9	2	4	3	Доклад, устный опрос, тест	ОК-7; ПК-13
4	Понятие организации как социотехнической системы.	9	2	4	3	Доклад, устный опрос, тест	ОК-7; ПК-13
5	Основные системные характеристики организаций.	10	2	4	4	Доклад, устный опрос, тест	ОК-7; ПК-13
6	Иерархические уровни анализа организационного поведения.	10	2	4	4	Доклад, устный опрос, тест	ОК-7; ПК-13
7	Психологические регуляторы деятельности отдельного работника.	10	2	4	4	устный опрос, тест	ОК-7; ПК-13

для продолжения обучения в соответствии с частью 5 статьи 5 Федерального закона от 05.05.2014 №84-ФЗ «Об особенностях правового регулирования отношений в сфере образования в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя и о внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).

№ п/п	Раздел дисциплины (тема)	Общая трудоемкость	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			СРС	Формы текущего контроля успеваемости	Формируемые компетенции
			аудиторные учебные занятия		семинары, практические занятия			
			всего	лекции				
8	Особенности психологических взаимодействий сотрудников в рабочей группе.	10	2	4	4	устный опрос, тест	ОК-7; ПК-13	
9	Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.	10	2	4	4	устный опрос, тест	ОК-7; ПК-13	
10	Типы исследований и методы работы организационного психолога.	10	2	4	4	устный опрос, тест	ОК-7; ПК-14	
11	Основные направления работы психолога-практика в организациях.	9	2	4	3	устный опрос, тест	ОК-7; ПК-14	
12	Профессиональная позиция психолога.	7	0	4	3	устный опрос, тест	ОК-7; ПК-13 ПК-14	
13	Зачёт		–	–	–			
14	Итого:	108	22	44	42			

Заочная форма

№ п/п	Раздел дисциплины	Общая трудоемкость (в часах)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			СРС	Формы текущего контроля успеваемости	Формируемые компетенции
			аудиторные учебные занятия		семинары, практические занятия			
			всего	лекции				
1	Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии.	8,5	1	0,5	7	Тест, устный опрос.	ОК-7; ПК-13	

№ п/п	Раздел дисциплины	Общая трудоемкость (в часах)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			СРС	Формы текущего контроля успеваемости	Формируемые компетенции
			аудиторные учебные занятия		семинары, практические занятия			
			все	лекции				
2	Основные понятия и категории анализа в организационной психологии.	8			0,5	7,5	Тест, устный опрос.	ОК-7; ПК-13
3	Классические и современные теории организаций.	8,5	1		0,5	7	Тест, устный опрос.	ОК-7; ПК-13
4	Понятие организации как социотехнической системы.	8			0,5	7,5	Тест, устный опрос.	ОК-7; ПК-13
5	Основные системные характеристики организаций.	8			0,5	7,5	Тест, устный опрос.	ОК-7; ПК-13
6	Иерархические уровни анализа организационного поведения.	9			0,5	8,5	Тест, устный опрос.	ОК-7; ПК-13
7	Психологические регуляторы деятельности отдельного работника.	9			0,5	8,5	Тест, устный опрос.	ОК-7; ПК-13
8	Особенности психологических взаимодействий сотрудников в рабочей группе.	9			0,5	8,5	Тест, устный опрос.	ОК-7; ПК-13
9	Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.	9			1	8	Тест, устный опрос.	ОК-7; ПК-13
10	Типы исследований и методы работы организационного психолога.	9			1	8	Тест, устный опрос.	ОК-7; ПК-14
11	Основные направления работы психолога-практика в организациях.	10	2		1	7	Тест, устный опрос.	ОК-7; ПК-14

№ п/п	Раздел дисциплины	Общая трудоемкость (в часах)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			СРС	Формы текущего контроля успеваемости	Формируемые компетенции
			аудиторные учебные занятия					
			всего	лекции	семинары, практические занятия			
12	Профессиональная позиция психолога.	8		1	7	Тест, устный опрос.	ОК-7; ПК-13 ПК-14	
13	Зачёт с оценкой	4	–	–	–			
14	Итого:	108	4	8	92			

4.2 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Наименование тем дисциплины	Содержание раздела (темы)
Тема 1. Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии.	Связи организационной психологии с традиционными психологическими дисциплинами (психология труда, социальная психология, психология управления) и прикладными направлениями работ по оптимизации деятельности человека (НОТ, управление персоналом, организационное консультирование). История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины. Специфика предмета организационной психологии в комплексе наук о трудовой деятельности человека. Основные практико-ориентированные направления исследований в организационной психологии.
Тема 2. Основные понятия и категории анализа организационной психологии.	Труд и работа. Структура трудовой деятельности. Организационные формы труда. Профессионал и профессиональная роль. Служащий организации и должностная позиция. Требования к профессионалу и должностные регламентации. Система прав и обязанностей служащего организации.
Тема 3. Классические и современные теории организаций.	Технократический подход к анализу организаций – ранние теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор и др.). Организация как социальная общность (Э.Мэйо и др., теория Д. Мак-Грегора.). Организации и управление (А. Файоль). Системные теории организаций: описательные модели, организация как открытая система, современные интеракционистские модели организаций (Ч. Бернхард, Г. Саймон и др.).
Тема 4. Понятие организации как социотехнической системы.	Общее понятие организации в рамках системного подхода. Основные определения организации, используемые в организационной психологии. Типы организаций и их классификации по целевой направленности. Основные функции персонала в организациях, их распределение. Организации в постиндустриальном обществе.
Тема 5. Основные системные	Целевая структура деятельности организации. Иерархии внешних и внутренних целей. Задачи и функции персонала,

Наименование тем дисциплины	Содержание раздела (темы)
характеристики организаций.	понятие «технологии». Структура организации, функциональные подразделения и типы взаимодействий. Размеры и пространственная локализация организаций. Рабочее время и режимы работы в организациях. Традиции и их роль в обеспечении длительного существования организаций. Успешность работы организации. Критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций. Знакомство с методикой «Организационный скрининг».
Тема 6. Иерархические уровни анализа организационного поведения.	Взаимодействия уровня «человек-работа». Взаимодействия уровня «специалист – рабочая группа/трудовой коллектив». Взаимодействия уровня «служащий – организация». Понятие коллективного субъекта труда. Особенности межорганизационных взаимодействий. Понятия «внешней» и «внутренней» организационной среды. Модели адаптации организации к внешней среде.
Тема 7. Психологические регуляторы деятельности отдельного работника.	Ценностные ориентации и значимость труда. Основные субъективные составляющие труда (модель Дж. Олдмана и Дж. Хаккмана). «Субъективный образ» трудовой ситуации и методы его реконструкции. Трудовая мотивация, основные концепции и модели. Удовлетворенность трудом, интегративный подход. Методы оценки мотивационной структуры личности работник. Прогностические методы оценки удовлетворенности трудом
Тема 8. Особенности психологических взаимодействий сотрудников в рабочей группе.	Индивидуальные и групповые ценностные ориентации. Групповые взаимодействия и ролевые позиции в группе. Психологический климат в группе. Методики оценки социально-психологического климата. Профессиональная карьера и развитие группы Взаимодействия «исполнитель - руководитель – группа». Особенности ролевых позиций «руководитель» - «лидер». Стили руководства. Групповая сплоченность. Групповые конфликты. Методики оценки стиля руководства и групповой сплоченности. Принципы комплектования рабочих команд. Эффективность работы группы и показатели успешности деятельности организаций.
Тема 9. Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.	1) Функциональное распределение обязанностей в организации и властные структуры. Понятие коллективного субъекта труда. Эффекты «отчуждения труда». Властные полномочия индивидуального и коллективного субъекта труда. 2) Основные проблемные области в организации деятельности коллективного субъекта труда. Системы оплаты и вознаграждения за труд. Организационное развитие. Организационный стресс. Модели принятия организационных решений. Распределение властных полномочий в процессе принятия и реализации организационных решений. Понятие «организационной культуры». Методы оценки организационной культуры. Социокультурные различия и организационные нормы труда. Организационная политика и личная жизнь.

Наименование тем дисциплины	Содержание раздела (темы)
Тема 10. Типы исследований и методы работы организационного психолога.	Классификация типов исследований в организационной психологии. Методов сбора и анализа данных, используемых в организационной психологии. Особенности проведения эмпирических исследований в организационной среде. Принцип «активного взаимодействия». (К. Левин) и его реализация в современных организационных исследованиях. Критерии оценки эффективности внедрения оптимизационных мероприятий в организационной среде.
Тема 11. Основные направления работы психолога-практика в организациях.	Парадигма «исследование – диагностика – оптимизация» и формы ее реализации при работе с персоналом организаций. Классификация видов оптимизационной работы и консультационной помощи в организациях. Основные функциональные роли психолога в организациях: исследователь, эксперт, советник, наставник, руководитель. Место психолога в реализации оптимизационных мероприятий (ролевое кольцо).
Тема 12. Профессиональная позиция психолога.	Должностной статус психолога и особенности его профессиональной позиции в организации. «Организационный психолог» – профессиональные требования и сферы компетентности. Этические нормы и правила работы психолога в организации.

4.2.1 Тематический план лекций

Очная форма

№ раздела	Раздел дисциплины	Тематика лекций	Трудоемкость (час.)
1.	Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии.	Л1. История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины.	2
2.	Основные понятия и категории анализа в организационной психологии.	Л2. Организационные формы труда.	2
3.	Классические и современные теории организаций.	Л3. Ранние теории организаций	2
4.	Понятие организации как социотехнической системы.	Л4. Типы организаций и их классификации по целевой направленности	2
5.	Основные системные характеристики организаций.	Л5. Структура организации, функциональные подразделения и типы взаимодействий	2
6.	Иерархические уровни анализа организационного поведения.	Л6. Особенности межорганизационных взаимодействий. Понятия «внешней» и «внутренней» организационной среды.	2

№ раздела	Раздел дисциплины	Тематика лекций	Трудоемкость (час.)
7.	Психологические регуляторы деятельности отдельного работника.	Л7.Трудовая мотивация, основные концепции и модели.	2
8.	Особенности психологических взаимодействий сотрудников в рабочей группе.	Л8.Методики оценки стиля руководства и групповой сплоченности	2
9.	Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.	Л9.Организационное развитие. Организационный стресс. Модели принятия организационных решений.	2
10.	Типы исследований и методы работы организационного психолога.	Л10.Особенности проведения эмпирических исследований в организационной среде	2
11.	Основные направления работы психолога-практика в организациях.	Л11.Классификация видов оптимизационной работы и консультационной помощи в организациях	2
12.			
Всего:			22

Заочная форма

№ раздела	Раздел дисциплины	Тематика лекций	Трудоемкость (час.)
1.	Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии.	Л1. История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины.	1
3.	Классические и современные теории организаций.	Л2. Классические и современные теории организаций	1
11.	Основные направления работы психолога-практика в организациях.	Л3.Классификация видов оптимизационной работы и консультационной помощи в организациях	2
Всего:			4

4.2.2 Тематический план практических занятий (семинаров) Очная форма

№ раздела	Раздел дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Формы текущего контроля	Трудоемкость (час.)
1.	Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии.	ПР1. История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины.	устный опрос, тест	2
2.	Основные понятия и категории анализа в организационной психологии.	ПР2. Организационные формы труда.	устный опрос, тест.	2
3.	Классические и современные теории организаций.	ПР3. Ранние теории организаций	устный опрос, тест	4
4.	Понятие организации как социотехнической системы.	ПР4. Типы организаций и их классификации по целевой направленности	устный опрос, тест	4
5.	Основные системные характеристики организаций.	ПР5. Структура организации, функциональные подразделения и типы взаимодействий	устный опрос, тест	4
6.	Иерархические уровни анализа организационного поведения.	ПР6. Особенности межорганизационных взаимодействий. Понятия «внешней» и «внутренней» организационной среды.	устный опрос, тест	4
7.	Психологические регуляторы деятельности отдельного работника.	ПР7. Трудовая мотивация, основные концепции и модели.	устный опрос, тест	4
8.	Особенности психологических взаимодействий сотрудников в рабочей группе.	ПР8. Методики оценки стиля руководства и групповой сплоченности	устный опрос, тест	4
9.	Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.	ПР9. Организационное развитие. Организационный стресс. Модели принятия организационных решений.	устный опрос, тест	4
10.	Типы исследований и методы работы организационного психолога.	ПР10. Особенности проведения эмпирических исследований в организационной среде	устный опрос, тест	4
11.	Основные направления работы психолога-	ПР11. Классификация видов оптимизационной работы и	устный опрос, тест	4

№ раздела	Раздел дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Формы текущего контроля	Трудоемкость (час.)
	практика в организациях.	консультационной помощи в организациях		
12.	Профессиональная позиция психолога.	ПР12.Этические нормы и правила работы психолога в организации.	устный опрос, тест	4
ВСЕГО:				44

Заочная форма

№ раздела	Раздел дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Формы текущего контроля	Трудоемкость (час.)
1.	Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии.	ПР1. История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины.	Тест, устный опрос.	0,5
2.	Основные понятия и категории анализа в организационной психологии.	ПР2.Организационные формы труда.	Тест, устный опрос.	0,5
3.	Классические и современные теории организаций.	ПР3.Ранние теории организаций	Тест, устный опрос.	0,5
4.	Понятие организации как социотехнической системы.	ПР4.Типы организаций и их классификации по целевой направленности	Тест, устный опрос.	0,5
5.	Основные системные характеристики организаций.	ПР5.Структура организации, функциональные подразделения и типы взаимодействий	Тест, устный опрос.	0,5
6.	Иерархические уровни анализа организационного поведения.	ПР6.Особенности межорганизационных взаимодействий. Понятия «внешней» и «внутренней» организационной среды.	Тест, устный опрос.	0,5
7.	Психологические регуляторы деятельности отдельного работника.	ПР7.Трудовая мотивация, основные концепции и модели.	Тест, устный опрос.	0,5
8.	Особенности психологических взаимодействий сотрудников в рабочей группе.	ПР8.Методики оценки стиля руководства и групповой сплоченности	Тест, устный опрос.	0,5
9.	Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.	ПР9.Организационное развитие. Организационный стресс. Модели принятия организационных решений.	Тест, устный опрос.	1
10.	Типы исследований и методы работы	ПР10.Особенности проведения эмпирических	Тест, устный опрос.	1

№ раздела	Раздел дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Формы текущего контроля	Трудоемкость (час.)
	организационного психолога.	исследований в организационной среде		
11.	Основные направления работы психолога-практика в организациях.	ПР11.Классификация видов оптимизационной работы и консультационной помощи в организациях	Тест, устный опрос.	1
12.	Профессиональная позиция психолога.	ПР12.Этические нормы и правила работы психолога в организации.	Тест, устный опрос.	1
ВСЕГО:				8

Планы семинаров

Практическое занятие 1. История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины

Вопросы для обсуждения:

1. Организационная психология как область междисциплинарных исследований.
2. История развития организационной психологии.
3. Специфика предмета организационной психологии в комплексе научных дисциплин о трудовой деятельности человека и управлении персоналом.
4. Основные направления исследований в организационной психологии.

Практическое занятие 2. Организационные формы труда

Вопросы для обсуждения:

1. Труд и работа. Структура трудовой деятельности.
2. Организационные формы труда.
3. Процесс труда и трудовые нагрузки.
4. Профессионал и профессиональная роль.
5. Служащий организации и должностная позиция.
6. Система прав и обязанностей служащего организации.

Практическое занятие 3.Ранние теории организаций

Вопросы для обсуждения:

1. Ранние технократические теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор, А. Файоль).
2. Организация как социальная общность (Э.Мэйо и др.).
3. Теория Х и теория Y Д. Мак-Грегора.
4. Системные теории организаций.
5. Организация как открытая системы (Ч. Бернад, Г. Саймон и др.).

Практическое занятие 4.Типы организаций и их классификации по целевой направленности

Вопросы для обсуждения:

1. Общее определение понятия «организация» в рамках системного подхода.
2. Типы организаций и их классификации по целевой направленности.
3. Основные функции персонала в организациях, их распределение, понятие «технологии».
4. Структура организации, функциональные подразделения и типы взаимодействий персонала.
5. Успешность работы организации: основные критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций.

Практическое занятие 5. Структура организации, функциональные подразделения и типы взаимодействий

Вопросы для обсуждения:

1. Трехуровневая модель анализа взаимодействий персонала в организациях.
2. Особенности анализа взаимодействий на уровнях (1) «человек-работа»; (2) «специалист – рабочая группа/трудовой коллектив»; (3) «служащий – организация».
3. Основные проблемные области исследований в организационной психологии, выделяемые на каждом из уровней организационных взаимодействий (общая классификация).

Практическое занятие 6. Особенности межорганизационных взаимодействий. Понятия «внешней» и «внутренней» организационной среды.

Вопросы для обсуждения:

1. Постиндустриальное общество и его особенности.
2. Изменение основных средств производства в постиндустриальном обществе.
3. Мобильность трудовых ресурсов.
4. «Экономика знаний» и оценка трудового вклада работника.

Практическое занятие 7. Трудовая мотивация, основные концепции и модели.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие трудовой мотивации.
2. «Пирамида потребностей» по А. Маслоу и ее приложение к анализу трудовой мотивации сотрудников организаций.
3. Описательные и процессуальные теории трудовой мотивации (теория сбалансированности Дж. Адамса и теория ожиданий В. Врума).
4. Особенности мотивационной структуры личности и примеры методик ее диагностики (методика Э. Шейна «Якоря карьеры», тест В.Э. Мильмана «Диагностика мотивационной структуры личности»).

Практическое занятие 8. Методики оценки стиля руководства и групповой сплоченности

Вопросы для обсуждения:

1. Группы в организациях. Групповые нормы и ценности.
2. Внутригрупповые взаимодействия и ролевые позиции в группе.

3. Социально-психологический климат в коллективе.
4. Основные подходы к анализу социально-психологического климата (Ф. Фидлер, Л.Г. Почебут).
5. Факторы, влияющие на формирования социально-психологического климата в группе.
6. Определение понятий «лидерство» и «руководство».
7. Классические подходы к анализу лидерства и стилей руководства (авторитарный, демократический, либеральный).
8. Современная типология стилей руководства на базе применения метода репертуарных решеток: «ориентация на задачу» - «ориентация на персонал» (Р. Блейк и А. МакКэнзи).
9. Методика оценки стиля руководства Блейка-Мутона.

Практическое занятие 9. Организационное развитие. Организационный стресс. Модели принятия организационных решений.

Вопросы для обсуждения:

1. Стресс и психическая напряженность деятельности.
2. Негативные социально-экономические последствия стресса в труде.
3. Стресс и личностное благополучие сотрудников организации.
4. Определения понятия «профессиональный стресс».
5. Основные современные подходы к изучению профессионального стресса: экологический, трансактный и регуляторный.
6. Иерархическая модель анализа профессионального стресса.
7. Комплексная диагностико-превентивная система «Интегральная диагностика и коррекция стресса» (ИДИКС), примеры ее прикладного использования.

Практическое занятие 10. Особенности проведения эмпирических исследований в организационной среде

Вопросы для обсуждения:

1. Классификация основных видов практико-ориентированной деятельности психолога в организациях.
2. Краткая характеристика профессиональных задач психолога в сферах организационной диагностики, организационного консультирования, оценки персонала, обучения и переподготовки кадров, поддержки работоспособности и охраны психического здоровья персонала.
3. Основные функциональные позиции психолога в организациях: исследователь, эксперт, консультант, наставник, руководитель.

Практическое занятие 11. Классификация видов оптимизационной работы и консультационной помощи в организациях

Вопросы для обсуждения:

1. Модель «ролевого кольца» и место психолога во внедрении оптимизационных мероприятий в организации.

Практическое занятие 12. Этические нормы и правила работы психолога в организации.

Вопросы для обсуждения:

1. Этические нормы и профессиональные требования к работе психолога с персоналом организации.

5. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Для самостоятельной работы обучающихся разработаны следующие учебно-методические материалы:

- рекомендации по организации самостоятельной работы студентов;
- презентации;
- задания для самостоятельной работы;
- тесты и задания по изученным темам.

Тема (раздел)	Содержание заданий, выносимых на СРС	Код формируемых компетенций	Количество часов		Формы контроля
			ОФО	ЗФО	
Раздел 1. Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии.	Подготовка к устному опросу на семинаре, доклад, тест, задания в тетради по темам семинара	ОК-7; ПК-13	3	7	устный опрос, тест
Раздел 2. Основные понятия и категории анализа в организационной психологии.	Подготовка к устному опросу на семинаре, доклад, тест, задания в тетради по темам семинара	ОК-7; ПК-13	3	7	устный опрос, тест.
Раздел 3. Классические и современные теории организаций.	Подготовка к устному опросу на семинаре, доклад, тест, задания в тетради по темам семинара	ОК-7; ПК-13	3	7	устный опрос, тест
Раздел 4. Понятие организации как социотехнической системы.	Подготовка к устному опросу на семинаре, доклад, тест, задания в тетради по темам семинара	ОК-7; ПК-13	3	7	устный опрос, тест
Раздел 5. Основные системные характеристики организаций.	Анализ конкретных ситуаций, отчет по работе	ОК-7; ПК-13	4	8	устный опрос, тест

Раздел 6. Иерархические уровни анализа организационного поведения.	Подготовка к устному опросу на семинаре, доклад, тест, задания в тетради по темам семинара	ОК-7; ПК-13	4	8	устный опрос, тест
Раздел 7. Психологические регуляторы деятельности отдельного работника.	Подготовка к устному опросу на семинаре, доклад, тест, задания в тетради по темам семинара	ОК-7; ПК-13	4	8	устный опрос, тест
Раздел 8. Особенности психологических взаимодействий сотрудников в рабочей группе.	Подготовка к устному опросу на семинаре, доклад, тест, задания в тетради по темам семинара	ОК-7; ПК-13	4	8	устный опрос, тест.
Раздел 9. Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.	Подготовка к устному опросу на семинаре, доклад, тест, задания в тетради по темам семинара	ОК-7; ПК-13	4	8	устный опрос, тест
Раздел 10. Типы исследований и методы работы организационного психолога.	Подготовка к устному опросу на семинаре, доклад, тест, задания в тетради по темам семинара	ОК-7; ПК-14	4	8	устный опрос, тест
Раздел 11. Основные направления работы психолога-практика в организациях.	Подготовка к устному опросу на семинаре, доклад, тест, задания в тетради по темам семинара	ОК-7; ПК-14	3	8	устный опрос, тест
Раздел 12. Профессиональная позиция психолога.	Подготовка к устному опросу на семинаре, доклад, тест, задания в тетради по темам семинара.	ОК-7; ПК-13 ПК-14	3	8	устный опрос, тест

6. Оценочные средства по дисциплине

В результате освоения дисциплины «Организационная психология» ОПОП по направлению 37.03.01 Психология обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

знать:

- принципы и методы самоорганизации базовых психических процессов и состояний, лежащих в основе функционирования личности;

- основные типы проблем, затрудняющих эффективное функционирование персонала современных организаций,

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

уметь:

- организовать самообразование;

- осуществлять подготовку общей схемы проведения диагностико-оптимизационной работы с персоналом организаций;

- выбирать конкретные методические процедуры реализации, соответствующие специфике организационных проблем с учетом профессиональных компетенций и этических норм работы психолога в прикладных условиях;

- создавать условия для оптимизации социально-психологического климата в коллективе;

владеть:

- средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий.

- навыками реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп.

Этапы формирования компетенций:

1. Чтение курса лекция по дисциплине (формы и методы – мультимедийные лекция-объяснение, лекция-визуализация, с привлечением формы тематической дискуссии, беседы, анализа конкретных ситуаций). На лекциях формируется способность порождать новые идеи; формулировать и решать задачи, возникающие в ходе учебной деятельности будущего бакалавра и требующие углубленных знаний в сфере психологии межличностных коммуникаций; вести библиографическую работу с привлечением современных информационных технологий; представлять итоги проделанной работы в виде докладов и сообщений.

2. Проведение практических занятий (формы и методы – постановка проблемных познавательных задач, методы активного обучения: «круглый стол», анализ конкретных ситуаций). На практических занятиях формируется владение способами коммуникативной компетентности при проведении самостоятельной работы в ходе выполнения индивидуальных заданий.

3. Самостоятельная работа студентов предполагает получение дополнительных знаний и подходов к решению познавательных задач в дополнительной литературе и электронных источниках Интернет; создание базы данных, мультимедийной презентации по выбранной теме; подготовку докладов и сообщений, выполнение индивидуальных заданий, подготовка к зачету и т.д.

Изучение теоретического материала, с учетом опыта его применения на практических занятиях при устном опросе (собеседовании), при выполнении

тестов, индивидуальных заданий, сдаче зачета, способствует формированию выше указанных компетенций.

Форма аттестации результатов изучения дисциплины в соответствии с учебным планом направления 37.03.01 Психология – зачет с оценкой.

6.1 Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции (или её части) / и ее формулировка	Наименование оценочного средства
1	Раздел 1. Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии.	ОК-7 способность к самоорганизации и самообразованию ПК-13 Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	устный опрос, тест
2	Раздел 2. Основные понятия и категории анализа в организационной психологии.	ОК-7 способность к самоорганизации и самообразованию ПК-13 Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	устный опрос, тест
3	Раздел 3. Классические и современные теории организаций.	ОК-7 способность к самоорганизации и самообразованию ПК-13 Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	устный опрос, тест
4	Раздел 4. Понятие организации как социотехнической системы.	ОК-7 способность к самоорганизации и самообразованию ПК-13 Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	устный опрос, тест

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции (или её части) / и ее формулировка	Наименование оценочного средства
5	Раздел 5. Основные системные характеристики организаций.	ОК-7 способность к самоорганизации и самообразованию ПК-13 Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	устный опрос, тест
6	Раздел 6. Иерархические уровни анализа организационного поведения.	ОК-7 способность к самоорганизации и самообразованию	Доклад, устный опрос, тест.
7	Раздел 7. Психологические регуляторы деятельности отдельного работника.	ОК-7 способность к самоорганизации и самообразованию ПК-13 Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	устный опрос, тест
8	Раздел 8. Особенности психологических взаимодействий сотрудников в рабочей группе.	ОК-7 способность к самоорганизации и самообразованию ПК-13 Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	устный опрос, тест
9	Раздел 9. Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.	ОК-7 способность к самоорганизации и самообразованию ПК-13 Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	устный опрос, тест
10	Раздел 10. Типы исследований и методы работы организационного психолога.	ОК-7 способность к самоорганизации и самообразованию ПК-14 Способность к реализации психологических	устный опрос, тест

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции (или её части) / и ее формулировка	Наименование оценочного средства
		технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	
11	Раздел 11. Основные направления работы психолога-практика в организациях.	ОК-7 способность к самоорганизации и самообразованию ПК-14 Способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	устный опрос, тест
12	Раздел 12. Профессиональная позиция психолога.	ОК-7 способность к самоорганизации и самообразованию ПК-13 Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса ПК-14 Способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	устный опрос, тест

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы

6.2.1. Зачёт с оценкой

а) типовые вопросы

Перечень вопросов для зачета

1. Предмет и основные направления исследований в области организационной психологии.
2. История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины.
3. Междисциплинарные связи организационной психологии.
4. Понятия «труд», «работа», «организационное поведение», «профессиональная роль», «трудовой пост» и их соотношение.
5. Классические теории организаций.
6. Системные теории организаций.
7. Понятие организации как социотехнической системы.
8. Типы организаций, их классификации по внешней целевой направленности.

9. Постиндустриальное общество и формирование организаций нового типа.

10. Роль изучения возможностей и ограничений влияния «человеческого фактора на эффективность деятельности организаций. Место организационного консультирования в решении этих проблем.

11. Основные характеристики организаций и система их взаимосвязей (общая модель).

12. Цели организации, их иерархическая структура.

13. Развитие организаций, основные стадии. Факторы продолжительного существования организации.

14. Эффективность работы организации, основные критерии и их типология.

15. Методы системно-структурного анализа организации.

16. Иерархический уровни анализа деятельности человека в организации.

17. Стресс-факторы организационной среды и здоровье профессионалов.

18. Трудовая мотивация и основные подходы к ее изучению.

19. Удовлетворенность трудом, интегративный подход к оценке.

20. Значимость и субъективный смысл труда.

21. Индивидуальные ценности и групповые нормы.

22. Руководство и лидерство, лидерские позиции.

23. Стили руководства, модели взаимодействия «руководитель – группа»

24. Групповая сплоченность, психологический климат в группе.

25. Реализация властных функций в организации.

26. Системы оплаты и вознаграждения за труд, влияние на качество труда.

27. Социо-культурные и организационные нормы труда.

28. Организационные ценности.

29. Понятие «организационной культуры», методы ее изучения

30. Организационное развитие и инновационные технологии.

31. Новые формы труда и организационные взаимодействия в постиндустриальном обществе.

32. Основные типы исследований в организационной психологии.

33. Классификации методов сбора и анализа данных, используемых в организационной психологии.

34. Парадигма «исследование – диагностика – консультирование/коррекция» в организационной психологии.

35. Основные функциональные роли психолога в организациях.

36. Профессиональные требования и сферы компетентности организационного психолога.

б) критерии оценивания компетенций (результатов)

– правильность ответов на все вопросы;

– сочетание полноты и лаконичности ответа;

– наличие практических навыков по дисциплине (решение задач, заданий);

– сформированность компетенций;

– ориентирование в научной и специальной литературе; –

способность и готовность в научно-исследовательской деятельности по: применению знаний по психологии невербальной коммуникации, как науке о психических и поведенческих феноменах, категориях и методах изучения и описания закономерностей функционирования и развития индивидов и сообществ; пониманию и постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности; участию в проведении организационно-психологических исследований на основе применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научных и научно-практических областях психологии;

– логика и аргументированность изложения;

– культура ответа.

в) описание шкалы оценивания

а. на зачете с оценкой;

– для получения оценки «отлично» студент должен дать полные, исчерпывающие ответы на вопросы билета, в частности, ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений. Оценка «отлично» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком;

– для получения оценки «хорошо» студент должен дать полные ответы на вопросы, указанные в билете. Допускаются неточности при ответе, которые не влияют на правильность ответа. Ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений. Оценка «хорошо» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком, однако, допускаются незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые все же не искажают сути соответствующего ответа;

– для получения оценки «удовлетворительно» студент должен в целом дать ответы на вопросы, предложенные в билете, ориентироваться в системе дисциплины «Организационная психологии», знать основные понятия, систему дисциплины, предмет, особенности отдельных видов правоотношений. Оценка «удовлетворительно» предполагает, что материал в основном изложен грамотным языком;

– оценка «неудовлетворительно» предполагает, что студентом либо не дан ответ на вопросы, предложенные в билете, либо студент не знает основных понятий дисциплины.

6.2.2 Тематика курсовых работ

Курсовая работа по дисциплине «Организационная психология» не предусмотрена учебным планом.

6.2.3 Задания к дисциплине

Раздел 1. Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии.

Вопросы для обсуждения:

1. Организационная психология как область междисциплинарных исследований.
2. История развития организационной психологии.
3. Специфика предмета организационной психологии в комплексе научных дисциплин о трудовой деятельности человека и управлении персоналом.
4. Основные направления исследований в организационной психологии.

Темы докладов:

1. Междисциплинарный статус организационной психологии
2. Понятие организационного консультирования в «широком» и «узком» значении термина.

Задания:

1. С какими областям анализа трудовой деятельности человека непосредственно связана организационная психология?
2. Назовите основные этапы становления организационной психологии в ходе развития психологических наук о труде?
3. В чем состоит специфика организационной психологии по сравнению с психологией труда, социальной психологией, психологией менеджмента, экономической психологии?

Раздел 2. Основные понятия и категории анализа в организационной психологии.

Вопросы для обсуждения:

1. Труд и работа. Структура трудовой деятельности.
2. Организационные формы труда.
3. Процесс труда и трудовые нагрузки.
4. Профессионал и профессиональная роль.
5. Служащий организации и должностная позиция.
6. Система прав и обязанностей служащего организации.

Темы докладов:

1. Организация как «машина» и организация как «социальная общность» – сравнительный анализ концептуальных подходов.

Задания:

1. Чем отличаются по содержанию такие понятия как „труд“ и „работа“, „трудовой пост“ и профессиональная роль“, „профессиональная компетентность“ и „должностные обязанности“?
2. Каким образом эти понятия соотносятся с основными уровнями анализа деятельности человека в организациях („работающий человек“, „специалист“, „служащий организации“)?

3. На чем основаны процессы регуляции в системе прав и обязанностей служащего в организации?

Раздел 3. Классические и современные теории организаций.

Вопросы для обсуждения:

1. Ранние технократические теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор, А. Файоль).

2. Организация как социальная общность (Э.Мэйо и др.).

3. Теория X и теория Y Д. Мак-Грегора.

4. Системные теории организаций.

5. Организация как открытая системы (Ч. Бернанд, Г. Саймон и др.).

Темы докладов:

1. Сравнительный анализ современных и классических теорий организации

Задания:

1. Какие основные аспекты анализа совместной трудовой деятельности доминировали в ранних теориях организаций?

2. Чем обусловлено развитие организационных теорий социальной ориентации? Дайте сравнительную характеристику подходов к анализу организационных взаимодействий в рамках теорий X-Y Д. Мак-Грегора.

3. Какие принципы лежат в основе создания системных теорий организаций?

4. На чем основано описание организаций как «открытой системы»?

Раздел 4. Понятие организации как социотехнической системы.

Вопросы для обсуждения:

1. Общее определение понятия «организация» в рамках системного подхода.

2. Типы организаций и их классификации по целевой направленности.

3. Основные функции персонала в организациях, их распределение, понятие «технологии».

4. Структура организации, функциональные подразделения и типы взаимодействий персонала.

5. Успешность работы организации: основные критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций.

Темы докладов:

1. Системная методология анализа организационных взаимодействий

2. Организации в постиндустриальном обществе.

Задания:

1. Как определяется понятие „организация“ в рамках системного подхода? Что нового это дает по сравнению с описательными трактовками организационных взаимодействий?

2. Какие аспекты выполнения совместной деятельности подчеркиваются в определениях организации, используемых в организационной психологии?

3. Каким образом могут быть выделены типы организаций по их целевой направленности?

4. В чем состоят особенности развития новых форм организаций в постиндустриальном обществе?

Раздел 5. Основные системные характеристики организаций.

Вопросы для обсуждения:

1. Трехуровневая модель анализа взаимодействий персонала в организациях.

2. Особенности анализа взаимодействий на уровнях (1) «человек-работа»; (2) «специалист – рабочая группа/трудовой коллектив»; (3) «служащий – организация».

3. Основные проблемные области исследований в организационной психологии, выделяемые на каждом из уровней организационных взаимодействий (общая классификация).

Темы докладов:

1. Внутренняя среда организации: внутренние переменные, состав, структура.

2. Параметры внутренней среды организаций по определению М.Х. Мескона, М. Альберта и Ф. Хедоури.

3. Теория «алмазов» Г. Ливитта. Синтезирующий подход к выделению системы внутренних переменных организации

Задания:

1. Какие основные характеристики используются в системном анализе организаций?

2. По каким основным блокам строится анализ целевой структуры организации? В чем состоит различие внешних и внутренних целей?

3. Каким образом распределение задач и функций персонала организации отражается в понятии технологии? Назовите основные типы технологий, определяющих функциональное распределение труда?

4. В чем состоят различия показателей результативности и эффективности деятельности организаций? Назовите основные критерии успешной и эффективной работы организаций.

Раздел 6. Иерархические уровни анализа организационного поведения.

Вопросы для обсуждения:

1. Постиндустриальное общество и его особенности.

2. Изменение основных средств производства в постиндустриальном обществе.

3. Мобильность трудовых ресурсов.

4. «Экономика знаний» и оценка трудового вклада работника.

Темы докладов:

1. Оценка внутренней и внешней среды организации. SWOT- анализ (для чего предназначен, методика выполнения анализа).

2. Оценка внутренней и внешней среды организации. SNW – анализ (для чего предназначен, методика выполнения анализа).

3. Оценка внутренней и внешней среды организации. PEST – анализ (для чего предназначен, методика выполнения анализа).

4. Оценка внутренней и внешней среды организации. Профиль среды (для чего предназначен, методика выполнения анализа).

Задания:

1. По каким уровням рассматриваются внутри- и межорганизационных взаимодействий в организационной психологии?

2. Охарактеризуйте тематику работ и направления психологических исследований, соответствующих каждому уровню.

Раздел 7. Психологические регуляторы деятельности отдельного работника.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие трудовой мотивации.

2. «Пирамида потребностей» по А.Маслоу и ее приложение к анализу трудовой мотивации сотрудников организаций.

3. Описательные и процессуальные теории трудовой мотивации (теория сбалансированности Дж. Адамса и теория ожиданий В. Врума).

4. Особенности мотивационной структуры личности и примеры методик ее диагностики (методика Э. Шейна «Якоря карьеры», тест В.Э. Мильмана «Диагностика мотивационной структуры личности»).

Темы докладов:

1. Организационные ценности и эффективность трудового поведения.

2. Значимость труда и ее отражение в индивидуальных и групповых ценностях.

3. Управленческий труд – психологические особенности и требования.

4. Лидерство и реализация властных функций в организации.

Задания:

1. В чем состоит специфика психологического анализа деятельности, соответствующего разным уровням организационных взаимодействий.

2. Каким образом „субъективные образ“ работы связан с развитием трудовой мотивации?

3. В чем состоит специфика описательных и процессуальных моделей трудовой мотивации? Приведите примеры наиболее известных теорий.

4. В чем состоят основные проявления удовлетворенности трудом как индивидуальной, групповой и организационной характеристики?

Раздел 8. Особенности психологических взаимодействий сотрудников в рабочей группе.

Вопросы для обсуждения:

1. Группы в организациях. Групповые нормы и ценности.

2. Внутригрупповые взаимодействия и ролевые позиции в группе.

3. Социально-психологический климат в коллективе.

4. Основные подходы к анализу социально-психологического климата (Ф. Фидлер, Л.Г. Почебут).

5. Факторы, влияющие на формирования социально-психологического климата в группе.
6. Определение понятий «лидерство» и «руководство».
7. Классические подходы к анализу лидерства и стилей руководства(авторитарный, демократический, либеральный).
8. Современная типология стилей руководства на базе применения метода репертуарных решеток: «ориентация на задачу» - «ориентация на персонал» (Р. Блейк и А. МакКэнзи).
9. Методика оценки стиля руководства Блейка-Мутона.

Темы докладов :

1. Инновационные процессы в организациях – психологические последствия.
2. Организационный стресс: факторы развития и последствия
3. Кризисы в развитии организаций
4. Организационная политика и личная жизнь
5. Социокультурные различия в организационное поведение
6. Феномен «организационной культуры»

Задания:

1. Каким образом социальные и групповые ценности влияют на субъективный смысл труда и индивидуальное отношение к работе в организации?
2. В чем состоят принципиальные различия функций „руководителя“ и „лидера“ в группе/организации?
3. Какие типы направленности деятельности руководителя определяют стиль руководства?
4. Каковы основные качественные характеристики и проявления групповой сплоченности?
5. По каким основным характеристика оценивается психологический климат в группе?

Раздел 9. Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.

Вопросы для обсуждения:

1. Стресс и психическая напряженность деятельности.
2. Негативные социально-экономические последствия стресса в труде.
3. Стресс и личностное благополучие сотрудников организации.
4. Определения понятия «профессиональный стресс».
5. Основные современные подходы к изучению профессионального стресса: экологический, транзактный и регуляторный.
6. Иерархическая модель анализа профессионального стресса.
7. Комплексная диагностико-превентивная система «Интегральная диагностика и коррекция стресса» (ИДИКС), примеры ее прикладного использования.

Темы докладов:

1. Инновационные процессы в организациях – психологические последствия.
2. Организационный стресс: факторы развития и последствия
3. Кризисы в развитии организаций
4. Организационная политика и личная жизнь
5. Социокультурные различия в организационное поведение
6. Феномен «организационной культуры»

Задания:

1. Какие формы оплаты и вознаграждения за труд используются в современных организациях?
2. Какие дополнительные формы стимулирования труда служащих организации способствуют ее эффективному функционированию?
3. Какие существуют определения организационной культуры? Какие факторы оказывают наиболее сильное влияние на ее формирование?
4. Какие основные стадии проходит организация в своем развитии? Что может способствовать продолжительному существованию организаций?
5. Какие способы формирования организационных ценностей используются в процессе управления организацией?

Раздел 10. Типы исследований и методы работы организационного психолога.

Вопросы для обсуждения:

1. Классификация основных видов практико-ориентированной деятельности психолога в организациях.
2. Краткая характеристика профессиональных задач психолога в сферах организационной диагностики, организационного консультирования, оценки персонала, обучения и переподготовки кадров, поддержки работоспособности и охраны психического здоровья персонала.
3. Основные функциональные позиции психолога в организациях: исследователь, эксперт, консультант, наставник, руководитель.

Темы докладов:

1. Формы и методы оказания психологической помощи персоналу организаций.
2. Взаимосвязь между результатами диагностической оценки персонала и оказанием психологических консультационных услуг в организациях.
3. Требования к профессиональным компетенциям специалиста-психолога, работающего в сфере организационного консультирования.
4. Особенности профессиональной деятельности и формы реализации трудовых задач психологом, работающим в организации.

Задания:

1. Какие типы исследований наиболее распространены в организационной психологии?
2. Какие источники получения информации и методы их анализа применяются в организационной психологии?

3. Чем определяется необходимость использования принципа „активного взаимодействия“ при проведении исследований непосредственно в организациях?

4. Каким образом персонал организации может быть задействован в проведении эмпирических исследований и выработки стратегий оптимизационных решений?

Раздел 11. Основные направления работы психолога-практика в организациях.

Вопросы для обсуждения:

1. Модель «ролевого кольца» и место психолога во внедрении оптимизационных мероприятий в организации.

Темы докладов:

1. Формы и методы оказания психологической помощи персоналу организаций.

2. Взаимосвязь между результатами диагностической оценки персонала и оказанием психологических консультационных услуг в организациях.

3. Требования к профессиональным компетенциям специалиста-психолога, работающего в сфере организационного консультирования.

4. Особенности профессиональной деятельности и формы реализации трудовых задач психологом, работающим в организации.

Задания:

1. Какие этапы проведения организационных исследований включает реализация парадигмы „исследование – диагностика – консультирование/оптимизация“?

2. В чем состоит специфика различных функциональных ролей организационного психолога при выполнении эмпирических исследований и решении оптимизационных задач в организации?

3. Каково место и роль психолога в реализации оптимизационных мероприятий?

Раздел 12. Профессиональная позиция психолога.

Вопросы для обсуждения:

1. Этические нормы и профессиональные требования к работе психолога с персоналом организации.

Темы докладов:

1. Формы и методы оказания психологической помощи персоналу организаций.

2. Взаимосвязь между результатами диагностической оценки персонала и оказанием психологических консультационных услуг в организациях.

3. Требования к профессиональным компетенциям специалиста-психолога, работающего в сфере организационного консультирования.

4. Особенности профессиональной деятельности и формы реализации трудовых задач психологом, работающим в организации.

Задания:

1. Какой должностной статус может иметь психолог в организации в зависимости от специфики предписываемых ему обязанностей?
2. В чем состоят противоречия должностного статуса и возможностей реализации профессиональной роли психолога в организации?
3. Каковы основные требования к уровню профессиональной подготовки и сферам компетентности организационного психолога?
4. Соблюдение каких правил „профессиональной этики“ является необходимым при работе психолога с персоналом организаций?

6.2.5 Примерные тестовые задания

а) типовые задания (темы)

Поле организационного поведения включает факторы:

- А) людей, организационные структуры, технологии и внешнюю среду организации;
- Б) людей, рабочие группы, подразделения;
- В) людей, организационные структуры, руководителей;
- Г) внутреннюю среду организации, рабочие группы, персонал.

Пояснение: Природа организации формируется в процессе взаимодействия различных сил, многообразие видов которых может быть классифицировано по четырем направлениям – люди, организационные структуры, технологии и внешняя среда, в которой действует данная организация. [Ньюстром Д. Основы организационного поведения].

Под организационным поведением понимают:

- А) поведение людей в организации;
- Б) систематический научный анализ поведения индивидов, групп, организаций;
- В) поведение людей в рабочих группах;
- Г) деятельность организации в целом.

Пояснение: Организационное поведение (ОП) представляет собой отрасль знаний, сущность которой состоит в систематическом и научном анализе поведения отдельных личностей, групп, организаций с целью понимания, прогнозирования и улучшения показателей работы индивидуумов и, в конечном итоге, организаций, частью которых они являются. [Подопригора М. Г. Организационное поведение].

Что такое модели организационного поведения?

- А) Это правила поведения в организации;
- Б) Это системы убеждений, которые определяют деятельность руководителя в конкретной компании;
- В) Это организационные структуры;
- Г) Это планирование деятельности организации.

Пояснение: Модели организационного поведения – это доминирующие в мышлении руководства системы убеждений, определяющие действия

менеджеров данной организации. [Подопригора М. Г. Организационное поведение].

Выберите ответ, соответствующий определению:

«Имплицитная теория личности, в соответствии с которой человек рассматривается как ленивый, безынициативный, не амбициозный, безразличный к организационным нуждам и нуждающийся в постоянном контроле, чтобы обеспечить удовлетворительных показателей труда»

- А) Теория «Х»;
- Б) Теория «У»;
- В) Модель опеки;
- Г) Организационное поведение.

Пояснение: Теория «Х». В этой теории управление предполагает, что работники изначально ленивы и будут по возможности избегать работы. Из-за этого работники должны быть под пристальным наблюдением, для чего разрабатываются комплексные системы контроля. Необходима иерархическая структура с пониженной нормой управляемости на каждом уровне. Согласно этой теории, работники проявляют мало амбиции без привлекательной программы поощрения и избегают ответственности, если это возможно. [Подопригора М. Г. Организационное поведение].

Стиль руководства – это:

- А) процесс управления группой людей, осуществляемой руководителем как посредником между социальной властью и членами общности на основе правовых полномочий;
- Б) обобщенные виды поведения руководителя в отношениях с подчиненными в процессе достижения поставленных целей;
- В) отношения доминирования и подчинения;
- Г) влияние, которым пользуется руководитель.

Пояснение: Стиль руководства – манера поведения руководителя по отношению к подчиненным в процессе достижения поставленных целей; формы и методы управления, используемые отдельной личностью. [Подопригора М. Г. Организационное поведение].

Американские ученые Дж. Фрэнч и Б. Рейвен выделили основные формы власти:

- А) власть принуждения, вознаграждения, традиционная, экспертная, эталонная;
- Б) харизматическая, статусная, личностная, лидерская;
- В) власть личности, должности, полномочий, ответственности;
- Г) власть традиционная (законная) и нетрадиционная (психологическая).

Пояснение: Дж. Фрэнч и Б. Рэйвен выделили следующие формы власти: власть, основанная на вознаграждении, на принуждении, легитимная власть, референтная власть, экспертная власть. [Ледяев В. Г. Власть: концептуальный анализ].

Выделяют следующие виды приверженности работника организации:

- А) аффективную, поведенческую, нормативную;
- Б) высокую, среднюю, низкую;
- В) актуальную, потенциальную, реальную;
- Г) организационную, групповую, личную.

Пояснение: Зарубежные ученые, в частности Джеральд Гринберг и Роберт Бэйрон, уже традиционно различают три вида лояльности:

поведенческую, обусловленную приверженностью организации и продолжительностью (стажем) работы на предприятии («продолжительная лояльность»); аффективную (эмоциональная приверженность, преданность); нормативную (приверженность). [Подопригора М. Г. Организационное поведение].

Основными компонентами трудового потенциала работника являются:

- А) профессиональные знания, умения, навыки;
- Б) трудовая мотивация, профессиональные умения, навыки;
- В) психофизиологический, социально-демографический, квалификационный, личностный;
- Г) здоровье, возраст, трудовая мотивация, потенциал к развитию.

Пояснение: Трудовой потенциал работника зависит от степени взаимного согласования в развитии психофизиологического, социально-демографического, квалификационного и личностного потенциалов. [Подопригора М. Г. Организационное поведение].

Сравнение национальных культур по четырем параметрам: дистанция власти, индивидуализм-коллективизм, мужественность-женственность, неприятие неопределенности осуществлялось в исследованиях:

- А) А. Клукхона;
- Б) Г. Хофстеде;
- В) Ф. Стродтбека;
- Г) М. Бонда.

Пояснение: Герт Хофстеде – голландский социопсихолог и антрополог, занимающийся изучением взаимодействия между культурами. Удостоен множества наград за проведенные межкультурные исследования по всему миру. Одним из его наиболее значительных достижений является разработка теории измерений культур, предоставляющей систематическую основу для оценки различий между нациями и культурами.

б) критерии оценивания компетенций (результатов)

– по пятибалльной системе.

в) описание шкалы оценивания

- оценка «отлично» ставится при выполнении, не менее чем 90% заданий;
- оценка «хорошо» ставится при выполнении, не менее чем 80% заданий;
- оценка «удовлетворительно» ставится при выполнении, не менее чем 60% заданий;

– оценка «неудовлетворительно» ставится при неправильном ответе более, чем на 40% вопросов теста или невыполнении более, чем 40% заданий.

6.2.6 Устный опрос, как вид контроля и метод оценивания формируемых умений, навыков и компетенций (как и качества их формирования) в рамках такой формы как собеседование

а) критерии оценивания компетенций (результатов)

Собеседование – оценочное средство, организованное как беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с выполнением программы учебной дисциплины на разных этапах ее выполнения, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Критериями оценки ответа при собеседовании являются:

– качество ответа (общая композиция, логичность, убежденность, общая эрудиция);

– ответы на вопросы: полнота, аргументированность, убежденность.

б) описание шкалы оценивания

– «отлично» – ответы на вопросы полные с приведением примеров и/или пояснений;

– «хорошо» – ответы на вопросы полные и/или частично полные;

– «удовлетворительно» – ответы только на элементарные вопросы;

– «неудовлетворительно», «не зачтено» – нет ответа.

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

Компетенции по дисциплине «Организационная психология» формируются последовательно в ходе проведения лекционных и практических занятий, а также в процессе выполнения студентами заданий для самостоятельной работы.

Для контроля знаний студентов используется устный опрос, тестовые задания, содержание которых предполагает использование комплекса знаний, умений и навыков, для того чтобы студент мог самостоятельно определить правильное решение.

Индекс и Наименование компетенции (в соответствии с ФГОС ВО (ВО))	Признаки проявления компетенции/ дескриптора (ов) в соответствии с уровнем формирования в процессе освоения дисциплины
ОК-7; ПК-13; ПК-14	недостаточный уровень: Компетенции не сформированы. Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы. пороговый уровень: Компетенции сформированы. Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер.

	<p>Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.</p> <p style="text-align: center;">продвинутый уровень:</p> <p>Компетенции сформированы. Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.</p> <p style="text-align: center;">высокий уровень:</p> <p>Компетенции сформированы. Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка.</p>
--	--

Шкала оценивания в зависимости от уровня сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенции	Шкала оценивания	Критерии оценивания
<p style="text-align: center;"><u>«высокий»</u></p> <p>Компетенции сформированы. Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка</p>	Отлично	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; - полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий в рамках обсуждаемых заданий; - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории; - логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания билета, а также дополнительные вопросы экзаменатора; - умение решать практические задания; - свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы
<p style="text-align: center;"><u>«продвинутый»</u></p> <p>Компетенции сформированы. Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий.</p>	Хорошо	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; - твердые знания теоретического материала; - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития; - правильные и конкретные, без грубых ошибок ответы на поставленные вопросы;

<p>Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - умение решать практические задания, которые следует выполнить; - владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины; - наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам. <p>Возможны незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных положений вопросов билета, присутствует неуверенность в ответах на дополнительные вопросы.</p>
<p>«пороговый» Компетенции сформированы. Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.</p>	<p>Удовлетворительно</p>	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знания теоретического материала; - неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов; - неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; - недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины; - умение без грубых ошибок решать практические задания, которые следует выполнить.
<p>«недостаточный» Компетенции не сформированы. Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы.</p>	<p>Не удовлетворительно</p>	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - существенные пробелы в знаниях учебного материала; - допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; - непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий билета; - отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой дисциплины; - отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкая степень контактности.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Организационная психология: учебник для бакалавриата /под ред. А.В. Карпова. - М.: ЮРАЙТ, 2012, 2017.

Дополнительная литература:

1. Болотова, А.К. Прикладная психология в бизнес-организациях: методы фасилитации: учебное пособие / А.К. Болотова, А.В. Мартынова. - Москва: Издательский дом Высшей школы экономики, 2013. - 320 с. - (Учебники Высшей школы экономики). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-

- 7598-0987-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=227274>
2. Жог, В.И. Методология организационной психологии: учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва: МПГУ, 2017. - 178 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-94845-272-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=470996>
 3. Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии: Материалы международной научно-практической конференции (Москва, 15–16 октября 2015 года) / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский; Институт психологии Российской академии наук и др. - Москва: Институт психологии РАН, 2015. - 483 с.: табл. - ISBN 978-5-9270-0315-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430627>

8.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

ЭБС «Университетская библиотека онлайн» – <https://biblioclub.ru/> ;

ЭБС VOOK.ru – <https://www.book.ru/>

Открытый образовательный видеопортал UniverTV.ru.
<http://univertv.ru/video>

Научный журнал «Вопросы психологии» с основополагающими статьями, доступно содержание номеров с 1993 по 2002 гг. и публикации журнала за 1995-1999 гг.; имеется тематическая подборка статей - <http://www.voppsy.ru>

Психологическая библиотека. Библиотека психологической литературы, новости психологии, тесты, календарь событий и знаменательных дат, связанных с психологией, а также словарь персоналий «Кто есть, кто в психологии» - <http://www.psychology.ru/library/>

Classics in the History of Psychology. Полнотекстовая коллекция исторически значимых произведений по психологии и смежным дисциплинам- <http://psychclassics.yorku.ca/>

Флогистон. Материал подготовлен студентами и аспирантами психологического факультета МГУ. Представлена самая разная литература по психологии - от авторских статей до канонических текстов. - <http://flogiston.ru/library>

Библиотека My Word.ru. Психологическая библиотека. Содержит большую коллекцию книг по различным отраслям психологии и психотерапии: учебники, монографии, методические материалы. - <http://psylib.myword.ru/>

SYLIB: Психологическая библиотека "Самопознание и саморазвитие". Полные тексты публикаций по психологии, философии, религии, культурологии. Подборка ссылок на ресурсы Интернета, связанные с

психологией и смежными областями знания.-
<http://www.psylib.org.ua/books/index.htm>

Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" – <http://window.edu.ru/>

База по Социальным Наукам. Охват 1 747 журналов. Глубина поиска с 1956 года.- [Social Sciences Citation Index](#)

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Общие рекомендации студентам

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Педагогика» предполагает более глубокую проработку ими отдельных тем курса, определенных программой. Основными видами и формами самостоятельной работы студентов по данной дисциплине являются:

- подготовка сообщений и докладов к семинарским занятиям;
- выполнение практических заданий;
- самоподготовка по вопросам;
- подготовка к зачету.

В процессе изучения данной дисциплины учитывается посещаемость лекций, оценивается активность студентов на семинарских занятиях, а также качество и своевременность подготовки теоретических материалов, творческих заданий и презентаций докладов.

По окончании изучения дисциплины проводится индивидуальный зачёт по предложенным вопросам. Вопросы, выносимые на зачет, должны служить постоянными ориентирами при организации самостоятельной работы студента.

Таким образом, усвоение учебного предмета в процессе самостоятельного изучения учебной и научной литературы является и подготовкой к зачету, а сам зачет становится формой проверки качества всего процесса самостоятельной учебной деятельности студента.

Студент, показавший высокий уровень владения знаниями, умениями и навыками по предложенному вопросу, считается успешно освоившим учебный курс. В случае большого количества затруднений при раскрытии предложенного на зачёте вопроса студенту предлагается повторная подготовка и перезачёт.

Для успешного овладения курсом необходимо выполнять следующие требования:

- 1) посещать все занятия, т.к. весь тематический материал взаимосвязан между собой;
- 2) все рассматриваемые на семинарских занятиях вопросы обязательно фиксировать в отдельную тетрадь и сохранять её до окончания обучения в вузе;
- 3) обязательно выполнять все домашние задания;
- 4) проявлять активность на занятиях и при подготовке, т.к. конечный результат овладения содержанием дисциплины необходим, в первую очередь, самому студенту;

5) в случаях пропуска занятий, по каким-либо причинам, обязательно «отрабатывать» пропущенное занятие преподавателю во время индивидуальных консультаций.

Методические рекомендации для студентов по работе с литературой

Важной частью самостоятельной работы является чтение учебной литературы. Основная функция учебников – ориентировать студента в системе тех знаний, умений и навыков, которые должны быть усвоены по данной дисциплине будущими специалистами. Учебник также служит путеводителем по многочисленным произведениям, ориентируя в именах авторов, специализирующихся на определённых научных направлениях, в названиях их основных трудов. Вторая функция учебника в том, что он очерчивает некий круг обязательных знаний по предмету, не претендуя на глубокое их раскрытие.

В процессе работы с учебной и научной литературой студент может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (т.е. создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);
- составлять тезисы (цитирование наиболее важных, значимых мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);
- готовить аннотации (краткое обобщение проблемных вопросов работы);
- создавать конспекты (развернутые тезисы, которые содержат и доказательства).

Чтение рекомендованной литературы – это та главная часть системы самостоятельной учебы студента, которая обеспечивает подлинное усвоение науки. Читать эту литературу нужно по принципу: «идея, теория, метод в одной, в другой и т.д. книгах». Во всех случаях рекомендуется рассмотрение теоретических вопросов не менее чем по трем источникам. Изучение проблемы по разным источникам – залог глубокого усвоения науки.

Именно этот блок, наряду с выполнением практических заданий является ведущим в структуре самостоятельной работы студентов.

Методические рекомендации для студентов по подготовке к практическим занятиям при изучении дисциплины

В ходе подготовки к семинарам необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. В ходе семинарского занятия внимательно слушать выступления своих однокурсников. При необходимости задавать им уточняющие вопросы. Принимать активное участие в обсуждении учебных вопросов: выступать с докладами, докладами, обзорами научных статей, отдельных публикаций периодической печати, касающихся содержания темы семинарского занятия. В ходе своего выступления использовать технические

средства обучения, сопровождать выступление мультимедийной презентацией. С целью более глубокого усвоения изучаемого материала задавать вопросы преподавателю. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. После подведения итогов семинара устранить недостатки, отмеченные преподавателем.

Методические рекомендации для студентов по подготовке к лекционным занятиям по дисциплине

Умение сосредоточенно слушать лекции, активно воспринимать излагаемые сведения является непременным условием их глубокого и прочного усвоения, а также развития умственных способностей. Приступая к изучению новой учебной дисциплины, студенты должны ознакомиться с учебной программой, учебной, научной и методической литературой, имеющейся в библиотеке института, там же получить рекомендованные учебники и учебно-методические пособия, завести новую тетрадь для конспектирования лекций и работы с первоисточниками. Слушание и запись лекций – сложные виды учебной деятельности. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Слушая лекции, надо отвлекаться при этом от посторонних мыслей и думать только о том, что излагает преподаватель. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Это должно быть сделано самим студентом. В ходе лекционных занятий необходимо вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места учебного материала, определения, следует сопровождать замечаниями: «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов.

Методические рекомендации студентам по организации самостоятельной работы при изучении дисциплины

Важным видом работы студента при изучении данной дисциплины является самостоятельная работа. Она должна носить творческий и планомерный характер. Нельзя опираться только на тот материал, который был озвучен в ходе лекций или практических занятий, необходимо закрепить его и расширить в ходе самостоятельной работы. Наибольший эффект достигается при использовании «системы опережающего чтения», то есть предварительного самостоятельного изучения материала следующей лекции.

Самостоятельная работа студентов направлена на развитие аналитических способностей, например, через комплексное обучение её методике написания, оформления, рецензирования (оппонирования) студенческих докладов и практике их устной публичной защиты.

Подготовка доклада количественно и качественно обогащает знания студентов по выбранной теме, помогает им логично, грамотно обобщить и изложить собранный материал, а затем умело, аргументировано публично устно защитить его перед своими сокурсниками на семинарском занятии или на научной студенческой конференции и, таким образом, приобрести опыт публичной защиты исследований.

*Рекомендации к подготовке докладов*¹. Доклад – это сообщение по заданной теме, с целью внести знания из дополнительной литературы, систематизировать материал, проиллюстрировать примерами, развивать навыки самостоятельной работы с научной литературой, познавательный интерес к научному познанию.

2. Тема доклада должна быть согласованна с преподавателем и соответствовать теме занятия.

3. Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания.

4. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными.

5. Работа студента над докладом-презентацией включает отработку навыков ораторства и умения организовать и проводить диспут.

6. Студент в ходе работы по презентации доклада, отрабатывает умение ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей.

7. Студент в ходе работы по презентации доклада, отрабатывает умение самостоятельно обобщить материал и сделать выводы в заключении.

8. Студент обязан подготовить и выступить с докладом в строго отведенное преподавателем время, и в срок.

Методические рекомендации для студентов по подготовке к текущей и промежуточной аттестации при изучении дисциплины

Текущий контроль проводится в течение семестра по итогам выполнения заданий для самостоятельной работы, тестирования, участия в семинарских занятиях, подготовке докладов. Текущий контроль успеваемости студентов является постоянным, осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы.

Рекомендуется так организовать свою учебу, чтобы перед первым днем начала сессии были выполнены все практические работы, сданы все задания, предложенные для самостоятельной работы, выполнены другие предусмотренные программой работы,

При подготовке к зачету повторять пройденный материал в строгом соответствии с учебной программой, примерным перечнем учебных вопросов, выносящихся на зачет и содержащихся в данной программе. Использовать конспект лекций и литературу, рекомендованную преподавателем. Обратит особое внимание на темы учебных занятий, пропущенных студентом по

разным причинам. При необходимости обратиться за консультацией и методической помощью к преподавателю.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Перечень программного обеспечения

В процессе изучения дисциплины используются офисный пакет Microsoft Office (Microsoft Office Word, Microsoft Office Excel, Microsoft Office PowerPoint) программа для просмотра и чтения файлов PDF Adobe Acrobat Reader, программа для воспроизведения флэш-анимации в браузерах Adobe Flash Player, браузеры Google Chrome, Opera, Антивирус Касперского и DrWeb, программа компьютерного тестирования знаний MyTestXPro,

Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

ЭБС «Университетская библиотека онлайн» – <https://biblioclub.ru/> ;

ЭБС BOOK.ru – <https://www.book.ru/>

Открытый образовательный видеопортал UniverTV.ru.
<http://univertv.ru/video>

Научный журнал «Вопросы психологии» с основополагающими статьями, доступно содержание номеров с 1993 по 2002 гг. и публикации журнала за 1995-1999 гг.; имеется тематическая подборка статей - <http://www.voppsy.ru>

Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" – <http://window.edu.ru/>

Единый портал интернет-тестирования в сфере образования – <https://i-exam.ru/>

База по Социальным Наукам. Охват 1 747 журналов. Глубина поиска с 1956 года.- [Social Sciences Citation Index](#)

База профессиональных данных «Мир психологии» - <http://psychology.net.ru/>

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Институт располагает специальными помещениями, которые представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие программе дисциплины.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института.

Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для предоставления учебной информации большой аудитории.

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

Лаборатория, оснащенная лабораторным оборудованием, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

Учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

Помещение для самостоятельной работы, оснащенное специализированной мебелью, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института.

Учебно-наглядные пособия для занятий лекционного типа, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие программе дисциплины.

Мультимедийное оборудование: персональные компьютеры с подключением Интернет; мультимедиа-проектор с экраном; копировальная техника.

12. Иные сведения и (или) материалы

12.1 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обеспечения образования инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья разрабатывается адаптированная образовательная программа, индивидуальный учебный план с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в частности применяется индивидуальный подход к освоению дисциплины,

индивидуальные задания: письменные работы и, наоборот, только устные ответы и диалоги, индивидуальные консультации, использование диктофона и других записывающих средств для воспроизведения лекционного и семинарского материала.

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется кафедрой на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья кафедра обеспечивает:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

– размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;

– присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

– выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

– надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

– возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	– в печатной форме; – в форме электронного документа;
С нарушением зрения	– в печатной форме увеличенным шрифтом; – в форме электронного документа;

	– в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	– в печатной форме; – в форме электронного документа; – в форме аудиофайла.

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

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

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

1) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, устно с использованием услуг сурдопереводчика);

2) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);

3) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах. А также предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература и специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

– лекционная аудитория – мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха); источники питания для индивидуальных технических средств;

– учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха);

– учебная аудитория для самостоятельной работы – стандартные рабочие места с персональными компьютерами; рабочее место с персональным компьютером, с программой экранного доступа, программой

экранный увеличения и брайлевским дисплеем для студентов с нарушением зрения.

В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, должно быть предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учётом ограничений их здоровья. В учебные аудитории должен быть беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

В целях обеспечения обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья библиотека комплектует фонд основной учебной литературой, адаптированной к ограничению их здоровья, предоставляет возможность удаленного использования электронных образовательных ресурсов, доступ к которым организован в институте.

В библиотеке проводятся индивидуальные консультации для данной категории пользователей, оказывается помощь в регистрации и использовании сетевых и локальных электронных образовательных ресурсов, предоставляются

места в читальных залах, оборудованные программами не визуального доступа к информации, экранными увеличителями и техническими средствами усиления остаточного зрения.

Обучающимся предоставляются следующие услуги:

- выдача литературы в отделах обслуживания;
- индивидуальное чтение плоскочечной литературы чтецом;
- консультации для незрячих пользователей по работе на компьютере с брайлевским дисплеем, по работе в Интернет;
- предоставление незрячим пользователям возможностей самостоятельной работы на компьютере с использованием адаптивных технологий;
- проведение практических занятий по обучению использованию традиционного и электронного каталогов и библиотечно-библиографических баз данных (в т. ч. удаленных);
- прокат тифломагнитофонов, тифлофлэшплееров.

13. Лист регистрации изменений

№	Дата внесения изменений	№ протокола заседания кафедры, дата	Содержание изменения
1	25.05.2016	№ 9 от «25» мая 2016 года	Утверждена и введена в действие решением кафедры педагогики и психологии на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (Бакалавр), утвержденным приказом Министерства образования и науки

			Российской Федерации № 946 от 07.08.2014 года.
2	01.09.2017	№ 1 от «01» сентября 2017 года	Актуализирована и введена в действие решением кафедры Педагогики и психологии МРСЭИ
3	30.08.2018	№ 1 от «30» августа 2018 года	Актуализирована и введена в действие решением кафедры Педагогики и психологии МРСЭИ
4	30.06.2019	№ 10 от «30» июня 2019 года	Актуализирована и введена в действие решением кафедры Педагогики и психологии МРСЭИ