Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Логинова Людмила Федоровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 25.01.2022 16:35:45
Уникальный программный ключ:
08d93e1a8bd7a2dfff432e734ab38e2a7ed6f238

Образовательное частное учреждение высшего образования
«ГУМАНИТАРНО-СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»

УТВЕРЖДЕНО
заседанием Ученого совета
протокол № 6 от 29.06.2021 г.
приказ ректора об утв. ОПВО
№ 01-03/41 П от 30.06.2021 г.
Ректор _____ Л.Ф. Логинова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.05.10 «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

Код и направление подготовки:

44.03.02 «Психолого-педагогическое образование»

Направленность (профиль):
«Психология и социальная педагогика»

Красково - 2021

Рабочая программа учебной дисциплины разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (далее – ФГОС ВО) по программе подготовки 44.03.02 «Психолого-педагогическое образование».

Организация – разработчик: «Гуманитарно-социальный институт».

Разработчики:

к.п.н., доц.		Погорев В.Ч.
ученая степень, звание	*подпись*	*ФИО*
ученая степень, звание	*подпись*	*ФИО*

Рабочая программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры «Педагогики и психологии» от «22» 06 2021 г. протокол № 10

Заведующий кафедрой
К.с.н., доц. _____ Богданова В.В.
подпись

Рабочая программа дисциплины прошла экспертизу и согласована с работодателем.
Представитель работодателя:
Директор муниципального учреждения дополнительного образования «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» муниципального образования городского округа Люберцы Московской области

Для документов

_____ Г.И. Михайлова
подпись

Модуль: теоретические и экспериментальные основы профессиональной деятельности

Наименование дисциплины – «Организационная психология»

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Целью и задачами освоения дисциплины «Организационная психология» является формирование у обучающихся теоретического и практического представления о сущности психологических теорий и исследовательских методик к проблемам организации, управления.

Дисциплина «Организационная психология» в рамках воспитательной работы направлена на формирование у обучающихся активной гражданской позиции, уважения к правам и свободам человека, воспитание чувства ответственности, самостоятельно мыслить, системы осознанных знаний.

Планируемые результаты обучения

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

Матрица связи дисциплины «Организационная психология» и компетенций, формируемых на основе изучения дисциплины, с временными этапами освоения ее содержания

Код и наименование компетенции выпускника	**Код и наименование индикатора компетенции выпускника**	**Код индикатора компетенции выпускника**	**Код и наименование дескрипторов (планируемых результатов обучения выпускников)**
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	УК-3.3. Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, строит продуктивное взаимодействие с учетом этого.	**УК-3.3**	***УК-3.3.1*** ***Знать***: место организационной психологии в профессиональной деятельности; особенности и стратегии межличностного взаимодействия в командной работе; ***УК-3.3.1*** ***Уметь:*** анализировать возможные последствия личных действий в командной работе; пользоваться психологическими знаниями при объяснении явлений в сфере организационной психологии и групповых процессов; ***УК-3.3.3*** ***Владеть:*** профессиональными умениями психологического анализа; способностью строить продуктивное

			взаимодействие в команде на основе ответственного отношения к личным действиям
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	УК-6.2. Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста.	**УК-6.2.**	***УК-6.2.1*** **Знать:** методы определения личностного развития и профессионального роста; ***УК-6.2.2*** **Уметь:** определять приоритеты и цели собственной деятельности; ***УК-6.2.3*** **Владеть:** способностью реализовывать цели личностного развития и профессионального роста
	УК-6.4.Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития на основе принципов образования в течение всей жизни.	**УК-6.4.**	***УК-6.4.1*** **Знать:** особенности построения профессиональной карьеры и стратегию профессионального развития; ***УК-6.4.2*** **Уметь:** планировать профессиональную карьеру; ***УК-6.4.3*** **Владеть:** способностью определять стратегию профессионального развития.

2. Место учебной дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина обязательной части ОП, модуль: теоретические и экспериментальные основы профессиональной деятельности.

В структурной форме межпредметные связи изучаемой дисциплины указаны в соответствии с учебным планом образовательной программы по очной форме обучения.

Связь дисциплины «Организационная психология» с предшествующими дисциплинами

Код дисциплины	*Предшествующие дисциплины*	*Семестр*
Б1.О.02.04	Риторика	3
Б1.О.05.06	Социальная педагогика	3
Б1.О.05.07	Социальная психология	4
Б1.О.05.09	Социальная политика	6
Б1.О.06.04	Социально-педагогическое проектирование	6
Б1.О.08.02	Психолого-педагогическое взаимодействие участников образовательного процесса	3
Б1.О.08.03	Конфликтология	4
Б1.О.08.05	Коррекционная работа социального педагога	5
Б1.В.01.03	Технологии игрового взаимодействия	5
Б1.О.04.01	Введение в профессию	1
Б1.О.04.04	Тайм-менеджмент в профессиональной деятельности	1
ФТД.02	Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально	2

	ориентированными НКО	

Связь дисциплины «*Организационная психология*» с параллельными дисциплинами и сроки их изучения

Код дисциплины	*Параллельные дисциплины*	*Семестр*
Б1.В.01.04	Методика и технология социальной работы в микросоциуме	7

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу

Виды учебной работы	**Форма обучения**		
	Очная	**Очно-заочная**	**Заочная**
Порядковый номер семестра	7	7	7
Общая трудоемкость дисциплины всего (в з.е):	3	3	3
Контактная работа с преподавателем всего (в акад. часах), в том числе:	47	41	17
Занятия лекционного типа (лекции)	14	10	4
Занятия семинарского типа (практические занятия, семинары)	28	26	8
Текущая аттестация	1	1	1
Консультации (предэкзаменационные)	2	2	2
Промежуточная аттестация	2	2	2
Самостоятельная работа всего (в акад. часах), в том числе:	61	67	91
Форма промежуточной аттестации:			
зачет/ дифференцированный зачет			
экзамен	экзамен	экзамен	экзамен
Общая трудоемкость дисциплины (в акад. часах)	108	108	108

4.Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.1. Тематическое планирование

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	**Тема 1.** Организационная психология как научная дисциплина.	Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину. Область и предмет исследования организационной психологии.
2.	**Тема 2.** История формирования, предмет и проблематика организационной психологии.	Организационная психология как система поведенческих технологий. Влияние успехов американских, европейских и японских компаний на развитие организационной психологии. Уровни анализа в организационной психологии. Ситуационный

		подход в организационной психологии. Научная парадигма современной организационной психологии. Организационная власть как базовый организационно-психологический процесс и психическая реальность. Власть как базовая категория организационной психологии. Проблема субъекта организационной власти. Перспективы развития организационной психологии. Доверие в организации, лояльность и приверженность персонала, увлеченность персонала работой, управление карьерой.
3.	**Тема 3.** Организационная власть и лидерство.	Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие. Анализ деструктивного повиновения в организационно-психологическом контексте. Административное повиновение. Власть как системообразующая категория организационной психологии. Лидерство и организационная власть. Теории лидерства. Заместители лидерства в организации. Лидерство, руководство - сущность и специфика. Социальное влияние в руководстве коллективом. Социальное влияние и лидерство. Эволюция социо-психологических подходов к феномену лидерства. Природа организаций и организационные цели с точки зрения психологии. Формализация организационного поведения. Мотивация. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Перепроектирование заданий и функций работников. Партисипативность. Понятие организационной культуры. Содержание и уровни организационной культуры. Формирование организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Взаимодействие между культурами. Изменение организационной культуры. Организационное развитие.
4.	**Тема 4.** Власть и группа.	Природа групп в организации. Классификация групп в организации. Стадии развития группы. Групповое давление и конформность. Групповая сплоченность и совместимость. Структура группы. Статус. Роли. Ролевая идентификация. Групповые (ролевые) ожидания. Ролевой конфликт. Групповые нормы. Групповые санкции. Нормы в организации. Формирование групповых норм. Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение. Общение в организации. Коммуникативная функция общения. Регулятивная функция общения. Перцептивная функция общения. Особенности межличностного восприятия. Общение и понимание. Формальное и неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Пути повышения эффективности общения в организации. Индивид и организация. Индивидуальные различия. Индивидуальный стиль деятельности. Способности и их

		соответствие требованиям организации. Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида. Личность и организация. Теории личности. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида. Ценности работников в организации и организационное поведение. Отбор персонала. Оценочное интервью. Тестирование, используемое в профотборе. Центр оценки кадров. Коммуникация и общение, интерактивная, перцептивная и коммуникативная стороны общения. Конфликт: виды, стадии, последствия, преодоление, конфликтная личность. Трудовые аттитюды.
5.	**Тема 5.** Профессиональное здоровье и долголетие персонала.	Удовлетровенность трудом, увлеченность персонала работой. Поведение и переживания, связанные с работой. Стресс и работа. Синдром «выгорания». Методы психологической помощи при стрессе. Факторы, влияющие на физическое и психологическое состояние сотрудников. Стрессоры в производственной среде. Реакция на стресс: тип личности А и тип личности В. Гендерные различия реакции на стресс. Сущность синдрома «выгорания». Методы снижения уровня стресса (организационные и персональные).
6.	**Тема 6.** Организационное развитие и изменение	История изучения изменений в социальной психологии: необихевиоризм, интеракционизм, когнитивизм. Содержание и теоретические модели изменений в группе и личности. Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние большинства. Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние меньшинства, лидерство как инструмент влияния на группу, влияние в большой социальной группе: внушение, заражение, подражание. Организационные изменения как процесс влияния меньшинства. Лидерство как инструмент влияния на группу: нравственная регуляция управленческих интеракций. Изменение установок: теории когнитивного диссонанса. Управление организационными изменениями и организационное развитие. Модель организационных изменений К. Левина, Э. Шейна, эффективность организационных изменений и их психологическая оценка. Психологические последствия изменений для организации и персонала: субъективная трудовая незащищенность.

4.2. Содержание практических (семинарских, лабораторных) занятий по дисциплине

№	Название семинара Вопросы для предварительной подготовки	**Виды семинара:** (***беседа, обсуждения докладов, диспут, дискуссия, круглый стол, мини-конференция***)	**Текущий контроль**
1.	**Тема 1. Организационная психология как научная дисциплина**. Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину. Область и предмет исследования организационной психологии. Организационная психология как система поведенческих технологий. Влияние успехов американских, европейских и японских компаний на развитие организационной психологии. Уровни анализа в организационной психологии. Ситуационный подход в организационной психологии. Научная парадигма современной организационной психологии.	- беседа - диспут	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов семинарских занятий.
2.	**Тема 2.** История формирования, предмет и проблематика организационной психологии. История формирования, предмет и проблематика организационной психологии.	- беседа - обсуждения докладов	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов семинарских занятий.
3.	**Тема 3. Организационная власть и лидерство.** Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие. Анализ деструктивного повиновения в организационно-психологическом контексте. Административное повиновение. Власть как системообразующая категория организационной психологии. Лидерство и организационная власть. Теории лидерства. Заместители лидерства в организации. Лидерство, руководство - сущность и специфика. Социальное влияние в руководстве коллективом. Социальное влияние и лидерство. Эволюция социо-психологических подходов к феномену лидерства.	- беседа - дискуссия	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов семинарских занятий.
4.	**Тема 4. Власть и группа.** Групповое давление и конформность. Групповая сплоченность и совместимость. Структура группы. Ролевая идентификация. Групповые (ролевые) ожидания. Ролевой конфликт. Групповые нормы. Групповые санкции. Нормы в организации. Формирование групповых норм. Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение. Общение в организации.Коммуникативная функция общения.	- беседа - круглый стол	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов семинарских занятий.

5.	**Тема 5. Профессиональное здоровье и долголетие персонала.** Трудовые аттитюды. Удовлетровенность трудом, увлеченность персонала работой. Поведение и переживания, связанные с работой. Стресс и работа. Синдром «выгорания». Методы психологической помощи при стрессе. Факторы, влияющие на физическое и психологическое состояние сотрудников. Стрессоры в производственной среде. Реакция на стресс: тип личности А и тип личности В. Гендерные различия реакции на стресс.	- беседа - дискуссия	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов семинарских занятий.
6.	**Тема 6. Организационное развитие и изменение.** История изучения изменений в социальной психологии: необихевиоризм, интеракционизм, когнитивизм. Содержание и теоретические модели изменений в группе и личности. Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние большинства. Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние меньшинства. Лидерство как инструмент влияния на группу, влияние в большой социальной группе: внушение, заражение, подражание. Организационные изменения как процесс влияния меньшинства.	- беседа - дискуссия	Индивидуальное и групповое собеседование. Мониторинг результатов семинарских занятий.

4.3. Самостоятельная работа студента

№	Наименование темы дисциплины	Формы подготовки
1.	**Тема 1.** Организационная психология как научная дисциплина.	- Подготовка сообщений к выступлению на семинаре-диспуте - Подготовка информационных проектов.
2.	**Тема 2.** История формирования, предмет и проблематика организационной психологии.	- Самостоятельная контрольная работа в форме выполнения мини-тестов, не содержащих варианты ответов. - Самостоятельная творческая работа с оригинальными авторскими текстами. - Подготовка сообщений к выступлению на семинаре. - Подготовка информационных проектов.
3.	**Тема 3.** Организационная власть и лидерство.	- Самостоятельная контрольная работа в форме выполнения мини-тестов, не содержащих варианты ответов. - Подготовка сообщений к выступлению на семинаре.
4.	**Тема 4.** Власть и группа.	- Самостоятельная контрольная работа в форме выполнения мини-тестов, не содержащих варианты ответов. - Подготовка сообщений к выступлению на семинаре.

		- Подготовка информационных проектов.
5.	**Тема 5.** Профессиональное здоровье и долголетие персонала.	- Самостоятельная контрольная работа в форме выполнения мини-тестов, не содержащих варианты ответов. - Подготовка сообщений к выступлению на семинаре-дискуссии. - Подготовка информационных проектов.
6.	**Тема 6.** Организационное развитие и изменение	- Подготовка творческих проектов. - Самостоятельная контрольная работа в форме выполнения мини-тестов, не содержащих варианты ответов. - Подготовка к семинарским занятиям.

А) ***Информационный проект*** **–** проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм и т.д.

Примерные темы ***информационных проектов***:

1. Трудовые аттитюды.
2. Удовлетровенность трудом, увлеченность персонала работой,
3. Поведение и переживания, связанные с работой.
4. Стресс и работа. Синдром «выгорания».
5. Методы психологической помощи при стрессе.
6. Факторы, влияющие на физическое и психологическое состояние
7. сотрудников.
8. Стрессоры в производственной среде.
9. Реакция на стресс: тип личности А и тип личности В.
10. Гендерные различия реакции на стресс.
11. Сущность синдрома «выгорания».
12. Методы снижения уровня стресса (организационные и персональные).

4.4. Распределение часов по темам и видам учебных занятий

Номер раздела, темы дисциплины	***Компе тен-ции***	***Контактная работа***			***Лекции***			***Практические занятия Семинары***			***Самост. работа студентов***		
Формы обучения		***ОФО***	***ОЗФО***	***ЗФО***	***ОФО***	***ОЗФО***	***ЗФО***	***ОФО***	***ОЗФО***	***ЗФО***	***ОФО***	***ОЗФО***	***ЗФО***
ТЕМА 1.	УК-3 УК-6	6	10	8	2	2	2	4	4	2	10	12	16
ТЕМА 2.	УК-3 УК-6	6			2			4	4		10	12	16
ТЕМА 3.	УК-3 УК-6	8	6		2	2		6	4	2	10	10	14
ТЕМА 4.	УК-3 УК-6	6	6		2	2		4	4		10	12	16

ТЕМА 5.	УК-3 УК-6	6	6		2	2		4	4	2	10	11	14
ТЕМА 6.	УК-3 УК-6	10	8	4	4	2	2	6	6	2	11	10	15
Текущая аттестация	УК-3 УК-6	1											
Консультации (предэкзаменационные)	УК-3 УК-6	2											
Промежуточная аттестация	УК-3 УК-6	2											
Всего:		***47***	***41***	***17***	***14***	***10***	***4***	***28***	***26***	***8***	***61***	***67***	***91***

4.5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Для правильной организации самостоятельной работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

Подготовка к практическому (семинарскому) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы, т. е. с обращения к вопросам семинарских занятий. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. При подготовке к практическому (семинарскому) занятию обязательно требуется изучение дополнительной литературы по теме занятия. Без использования нескольких источников информации невозможно проведение дискуссии на занятиях, обоснование собственной позиции, построение аргументации. Если обсуждаемый аспект носит дискуссионный характер, следует изучить существующие точки зрения и выбрать тот подход, который вам кажется наиболее верным. При этом следует учитывать необходимость обязательной аргументации собственной позиции. Во время практических занятий рекомендуется активно участвовать в обсуждении рассматриваемой темы, выступать с подготовленными заранее докладами и презентациями, принимать участие в выполнении практических заданий.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важной формой организации учебного процесса: знакомит с новым учебным материалом; разъясняет учебные элементы, трудные для понимания; систематизирует учебный материал; ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;

– запишите возможные вопросы, которые вы зададите преподавателю на лекции.

Во время лекции рекомендуется составлять конспект, фиксирующий основные положения лекции и ключевые определения по пройденной теме.

К экзамену необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессией, как правило, показывают не слишком хороший результат. В самом начале учебного курса студенту следует познакомиться со следующей учебно-методической документацией:

– программой дисциплины;
– перечнем знаний и умений, которыми студент должен овладеть;
– тематическими планами лекций, семинарских занятий;
– контрольными мероприятиями;
– учебными пособиями по дисциплине;
– перечнем экзаменационных вопросов.

После этого у студента должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях, семинарских занятиях и в процессе самостоятельной работы позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

Рекомендуемая тематика занятий максимально полно реализуется в контактной работе со студентами очной формы обучения. В случае реализации образовательной программы в заочной / очно-заочной форме трудоемкость дисциплины сохраняется, однако объем учебного материала в значительной части осваивается студентами в форме самостоятельной работы. При этом требования к ожидаемым образовательным результатам студентов по данной дисциплине не зависят от формы реализации образовательной программы.

В случае организации учебной работы с использованием дистанционных образовательных технологий занятия проводятся в электронной информационно-образовательной среде института.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

5.1. Образовательные технологии

В освоении учебной дисциплины «Организационная психология» используются следующие **традиционные образовательные технологии:**

- чтение информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- тестирование по основным темам дисциплины (промежуточный контроль);
-экзаменационная аттестация.

5.2.Использование информационных технологий:

- технологии, основанные на использовании ЭИОС института (методические материалы по дисциплине, размещенные на сайте ГСИ);

- Интернет-технологии;
- компьютерные обучающие и контролирующие программы;
- информационные технологии, позволяющие увеличить эффективность преподавания (за счет усиления иллюстративности):
  - ***лекция-визуализация –*** *иллюстративная форма проведения информационных и проблемных лекций;*
  - ***семинар-презентация*** *– использование студентами на семинарах специализированных программных средств.*

5.3. Активные и интерактивные метод ы и формы обучения

Из перечня видов: («мозговой штурм», анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, творческая работа, связанная с самопознанием и освоением дисциплины, деловая игра, круглый стол, диспут, дискуссия, мини-конференция и др.) используются следующие:
- *«мозговой штурм»;*
- *диспут (*способ ведения спора, проводимого с целью установления научной истины со ссылками на устоявшиеся письменные авторитетные источники и тщательный анализ аргументов каждой из сторон);
- *ролевые игры;*
- *технологии проектного обучения;*
- *творческая работа*, связанная с самостоятельным поиском необходимых учебных пособий для выполнения заданий;
- *круглый стол;*
- *беседа.*

6.Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине проводится в форме экзамена.

Конкретный перечень типовых контрольных заданий и иных материалов для оценки результатов освоения дисциплины, а также описание показателей и критериев оценивания компетенций приведен в фонде оценочных средств по дисциплине.

6.1. Формы текущего контроля

- *мини-тестирование* **–** в виде групповых аудио-тестов (письменное краткое повторение пройденной темы с последующей коллективной проверкой перед занятиями).
- *индивидуальное собеседование;*
- *выполнение заданий в ходе творческих работ;*
- *выполнение тестовых заданий;*
- *мониторинг результатов семинарских занятий;*
- *проверка работы с авторскими текстами;*
- *проверка исследовательских, творческих и информационных проектов.*

6.2. Тестовые задания:

См. приложение – «Банк тестов»

6.3. Форма промежуточного контроля по дисциплине – экзамен

Вопросы к экзамену:

1. История формирования, предмет и проблематика организационной психологии.
2. Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину.
3. Область и предмет исследования организационной психологии.
4. Организационная психология как система поведенческих технологий.
5. Влияние успехов американских, европейских и японских компаний на развитие организационной психологии.
6. Уровни анализа в организационной психологии.
7. Ситуационный подход в организационной психологии.
8. Научная парадигма современной организационной психологии.
9. Организационная власть как базовый организационно-психологический процесс и психическая реальность.
10. Власть как базовая категория организационной психологии.
11. Проблема субъекта организационной власти.
12. Перспективы развития организационной психологии.
13. Доверие в организации и воспринимаемая организационная поддержка,
14. Лояльность и приверженность персонала,
15. Увлеченность персонала работой,
16. Управление карьерой.
17. Феномен власти.
18. Власть как межличностное взаимодействие.
19. Анализ деструктивного повиновения в организационно-психологическом контексте.
20. Административное повиновение.
21. Власть как системообразующая категория организационной психологии.
22. Лидерство и организационная власть.
23. Теории лидерства.
24. Заместители лидерства в организации.
25. Лидерство, руководство - сущность и специфика.
26. Социальное влияние в руководстве коллективом.
27. Социальное влияние и лидерство.
28. Эволюция социо-психологических подходов к феномену лидерства.
29. Природа организаций и организационные цели с точки зрения психологии. Формализация организационного поведения.
30. Мотивация.
31. Содержательные теории мотивации.
32. Процессуальные теории мотивации.
33. Понятие организационной культуры, содержание и уровни организационной культуры.
34. Формирование организационной культуры.
35. Влияние культуры на организационную эффективность.
36. Классификация и природа групп в организации.
37. Стадии развития группы.
38. Групповое давление и конформность.
39. Групповая сплоченность и совместимость.
40. Структура группы.
41. Ролевая идентификация.
42. Групповые (ролевые) ожидания.

43. Ролевой конфликт.
44.Групповые нормы.
45.Групповые санкции.
46. Нормы в организации.
47. Формирование групповых норм.
48. Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение.
49. Общение в организации.
50. Коммуникативная функция общения.
51. Регулятивная функция общения.
52. Перцептивная функция общения.
53. Особенности межличностного восприятия.
54. Общение и понимание.
55.Формальное и неформальное общение в организации.
56. Общение и стиль управления.
57.Пути повышения эффективности общения в организации.
58. Индивидуальные различия.
59. Индивидуальный стиль деятельности.
60. Способности и их соответствие требованиям организации.
61. Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.
62. Личность и организация.
63. Теории личности.
64. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.
65. Ценности работников в организации и организационное поведение.
66. Отбор персонала.
67. Оценочное интервью.
68. Тестирование, используемое в профотборе.
69.Центр оценки кадров.
70. Коммуникация и общение, интерактивная, перцептивная и коммуникативная стороны общения.
71.Конфликт: виды, стадии, последствия, преодоление, конфликтная личность.
72.Трудовые аттитюды.
73.Удовлетровенность трудом, увлеченность персонала работой,
74. Поведение и переживания, связанные с работой.
75. Стресс и работа. Синдром ≪выгорания≫.
76. Методы психологической помощи при стрессе.
77. Факторы, влияющие на физическое и психологическое состояние сотрудников.
78. Стрессоры в производственной среде.
79.Реакция на стресс: тип личности А и тип личности В.
80.Гендерные различия реакции на стресс.
81.Сущность синдрома «выгорания».
82.Методы снижения уровня стресса (организационные и персональные).
83.История изучения изменений в социальной психологии: необихевиоризм, интеракционизм, когнитивизм.
84. Содержание и теоретические модели изменений в группе и личности.
85.Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние большинства.
86. Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние меньшинства.
87.Лидерство как инструмент влияния на группу, влияние в большой социальной группе: внушение, заражение, подражание.

88. Организационные изменения как процесс влияния меньшинства.
89. Лидерство как инструмент влияния на группу.
90. Нравственная регуляция управленческих интеракций.
91. Изменение установок: теории когнитивного диссонанса.
92. Управление организационными изменениями и организационное развитие.
Модель организационных изменений К. Левина,
93. Модель организационных изменений Э. Шейна,
94. Ордерная модель организационных изменений Л.Н. Аксеновской.
95. Эффективность организационных изменений и их психологическая оценка.
96. Психологические последствия изменений для организации и персонала: субъективная трудовая незащищенность.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

7.1.Рекомендуемая литература

Основная литература

Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 504 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/425235

Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/449971

Дополнительная литература

Психология труда : учебник для академического бакалавриата / Е. А. Климов [и др.] ; под Психология труда : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00294-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/453170

Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/451289

Периодическая литература (библиотека ГСИ)

1. Гуманитарные науки и образование
2. Научное обозрение. Серия 2. Гуманитарные исследования
3. Вопросы психологии
4. Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика
5. Живая психология
6. Педагогика: Вопросы теории и практики
7. Социальная педагогика в России. Научно-методический журнал
8. Психолог в школе
9. Школьный психолог
10. Российский психологический журнал

7.2. Электронные образовательные и информационные ресурсы

1. Электронно-библиотечная система «IPRbooks» - https://iprbookshop.ru
2. Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ» - https://urait.ru/

7.3. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Информационно-справочные системы

1. «Система КонсультантПлюс» – компьютерная справочная правовая система - http://www.consultant.ru/
2. «Гарант» – справочно-правовая система по законодательству Российской Федерации - http://www.garant.ru/
3. Единое окно доступа к образовательным ресурсам. - http://window.edu.ru/
4. Национальная информационно-аналитическая система Российский индекс научного цитирования (РИНЦ). - https://www.elibrary.ru
5. Федеральный портал «Российское образование» - http://www.edu.ru/

Профессиональные базы данных

1. Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии) http://psyjournals.ru/
2. Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)
3. Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук) https://elibrary.ru/project_risc.asp
4. Сайт научного журнала «Культурно-историческая психология" Международное научное издание для психологов, дефектологов, антропологов. Электронная версия журнала находится в свободном доступе. https://psyjournals.ru/kip/
5. База данных научных журналов на русском и английском языке ScienceDirect
6. Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук поиск рецензируемых журналов, статей, глав книг и контента открытого доступа http://www.sciencedirect.com/
7. Информационный центр «Библиотека имени К. Д. Ушинского» РАО Научная педагогическая библиотека http://gnpbu.ru/
8. Федеральный портал «Российское образование» http://www.edu.ru/
9. Бесплатная электронная библиотека онлайн «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» http://window.edu.ru/
10. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов Научно-практические и методические материалы http://school-collection.edu.ru/

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Министерство образования и науки Российской Федерации. 100% доступ - http://минобрнауки.рф/
2. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки. 100% доступ - http://obrnadzor.gov.ru/
3. Федеральный портал «Российское образование». 100% доступ - http://www.edu.ru/
5. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов. 100% доступ - http://fcior.edu.ru/
6. Электронно-библиотечная система, содержащая полнотекстовые учебники, учебные пособия, монографии и журналы в электронном виде 5100 изданий открытого доступа. 100% доступ - http://bibliorossica.com/
7. Федеральная служба государственной статистики. 100% доступ - http://www.gks.ru

8. Программное обеспечение, используемое при осуществлении образовательного

процесса по дисциплине

Операционная система Windows 10,
Microsoft office 2013-2016 (Word, Excel, PowerPoint, Outlook, Oublisher)

Программное обеспечение отечественного производства

INDIGO
Яндекс.Браузер

Свободно распространяемое программное обеспечение

Adobe Reader для Windows

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Портал «Гуманитарное образование» http://www.humanities.edu.ru/
2. Федеральный портал «Российское образование» http://www.edu.ru/
3. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» http://school-collection.edu.ru/

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для проведения лекционных и практических занятий используется аудитория, оснащенная специализированной мебелью, отвечающей всем установленным нормам и требованиям, техническими средствами обучения, в том числе наборами демонстрационного оборудования, служащими для представления учебной информации большой аудитории (переносная аудио и видеоаппаратура), наглядными пособиями (таблицы для оформления кабинета, плакаты, учебные материалы). Допускается замена оборудования его виртуальными аналогами.

Для самостоятельной работы обучающихся используется помещение - учебная аудитория, укомплектованная специализированной мебелью, оснащенная компьютерной техникой с подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронно-информационно-образовательную среду института.

Для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья институтом могут быть представлены специализированные средства обучения, в том числе технические средства коллективного и индивидуального пользования.

10. Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

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

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

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

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

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

БАНК ТЕСТОВ

1. Одним из основоположников организационной психологии является:

А) М.Вебер

Б) Ф.Тейлор

В) В.Врум

Г) Ф. Герцберг

Д) Д. Адамс

2.Признание организационной психологии как самостоятельной дисциплины произошло:

А)1973 году Б)1953 В)1963 Г)1993 Д)1983

3.Термин организационная культура ввел:

А) Э.Мэйо,

Б) Файоль,

В) Э.Шейн,

Г) Рингельман

Д) Меде

4.Группа, состав которой интегрирован наилучшим образом, где все члены группы в наибольшей мере разделяют цели групповой деятельности и те ценности, которые связаны с этой деятельностью означает:

А) совместимость

Б) сплоченность

В) конформость

Г) ассертивность

Д) аттракция

5. Показатель личностного отношения человека к своему труду и членам группы:

а) удовлетворенность

Б)сработанность

В)продуктивность

Г)сплоченность

Д) результативность

6.Что не относится к социально-психологическим факторам эффективности организации (по Ю. П. Платонову)

А)Целенаправленность.

Б) Мотивированность

В) Эмоциональность

Г) Интегративность.

Д)Рентабельность

7.Определите в каких предприятиях, службах приемлема формализованная культура:

А) адвокатские конторы

Б) инвестиционные

В) торговые

Г) промышленные предприятия

Д) рекламные агенства

8.Двухфакторная модель теории мотивации, показывающая удовлетворенность работой принадлежит:

А) Ф. Герцбергу

Б) Е. Локку;

В)Д. Адамсу

Г)Д. Мак-Грегору

Д)В. Вруму

9. Автор теории мотивации, в которой сравнивается то, что работники получили за

свою работу (материальное ли морально вознаграждение), с тем, что они вложили (время, знания):

А) Д. Адамс

Б) Ф. Герцбергу

В) Е. Локку;

Г) Д. Мак-Грегору

Д) В. Вруму

10. Команда, состоящая из высоко способных индивидуумов, но работающая недостаточно эффективно:

А) Эффект Рингельмана

Б) Канадский эффект

В) Эффект «Синдром Аполлона»

Г) Эффект «Двойной Аполло»

Д) Сидром Белбина

11.Определите к какому мотивационному типу относится сотрудник, которого интересует содержание работы, трудные задания, считает важной свободу в оперативных действиях:

А) Инструментальный

Б) Люмпенизированный

В) Профессиональный

Г) Патриотический

Д) Хозяйский

12.Определите тип сети, в которой общение среди членов группы ограничено несколькими каналами, где основной поток информации проходит через ключевую позицию в сети называется:

А) Централизованная сеть

Б) Децентрализованная

В) Структурная

Г) Многоканальная

Д) Вариативная

13.Типология Хейманса—Ле Сенна определяет насколько у сотрудника выражена:

А) Эмоциональность и Активность

Б) Мышление—Чувствование

В) Экстраверсия—Интроверсия

Г) Сенсорность -Интуиция

Д)Решение—Восприятие»

14.В типологии Майерс—Бриггс в зависимости от преобладания данных характеристик ISTJ (интроверт, сенсорный, мыслительный, решающий), рекомендуется профессия:

А) санитары, заведующие канцеляриями, воспитатели, библиотекари, санитарные врачи.

Б) администраторы и менеджеры, дантисты, полицейские и следователи, ревизоры и фининспектора, военные.

В) санитары, заведующие канцеляриями, воспитатели, библиотекари, санитарные врачи.

Г) адвокаты, ученые, специалисты по компьютерным системам, инженерыхимики, преподаватели университетов.

Д) психологи и психиатры, писатели, художники и редакторы, учителя, воспитатели, музыканты и композиторы.

15.Автор мотивационной теории, получившей название «теории Z, базирующейся на принципах доверия:

А) Д. Мак-Грегор;

Б) Д. Мак- Клелланд;

В) У. Оучи

Г) Ф. Герцберг

Д) Е.Локк

16.Укрепление самоуправления в группе, высокая степень сплоченности, демократический стиль управления, коллегиальность при принятии решения это:

А) номинальная группа

Б) ассоциативная

В) кооперация

Г) коллектив

Д) диффузная

17. Определите тип структуры управления:

Руководители подразделений низших ступеней подчиняются одному руководителю, принцип единоначалия, вертикальная иерархия, отсутствие гибкости и адаптивности не позволяет ей решать комплексные задачи:

А) функциональная структура;

Б) линейная структура;

В) органическая структура;

Г) матричная структура;

Д) механистическая структура.

18. Определите порядок этапов в модели изменений в организации по К.

Левину:

А) замораживание, размораживание, изменение, напряжение;

Б) размораживание, замораживание, изменение, напряжение;

В) напряжение, размораживание, изменение, замораживание;

Г) изменение, замораживание, размораживание, напряжение.

Д) напряжение; изменение, размораживание, замораживание

19.Организационная культура, в которой сотрудники ориентированы на результат, на решение поставленных задач и достижение измеримых целей:

А) Бюрократическая

Б) Предпринимательская

В) Конкурентная

Г) Клановая

Д) Центростремительная

20.К процессуальным методам организационного развития относят:

А) ротацию кадров

Б) создание автономных рабочих групп

В) обогащение и «расширение» трудового процесса

Г) гибкий график работы

Д) тренинги сезитивности

21.Совокупность внутрифирменных принципов и правил взаимоотношения персонала, своеобразная система ценностей, убеждений:

А) миссия

Б) философия организация

В) ритуалы

Г) стратегическая цель

Д) оперативная цель

22. Автор типологии корпоративной культуры, в которую входят такие аспекты, как индивидуализм, коллективизм, дистанцирование власти, стремление избегать неопределенности :

А) Р. Акофф

Б) Г. Хофштед

В) С. Ханди

Г) Д.Дейл

Д) К. Кеннеди

23.Тип культуры, в которой высокая степень привлечения работников к установлению целей, но низкая степень привлечения к выбору средств для достижения целей:

А) Корпоративная

Б) Консультативная В) «Партизанский»

Г) Предпринимательская

Д) Культура перспектив

24.Второй кризисный период у мужчин- «кризис карьерного роста»

наблюдается:

А) с 17-22 лет

Б) с 25-26 лет

В) с 28-33лет

Г) с 37-39 лет

Д) с 40-45

25.Группа сотрудников, находящаяся на этапе развития, для которой характерно частичное согласование целей и мотивов, имеющая элементы совместной деятельности, структура взаимоотношений не охватывает всех членов группы:

А) номинальная

Б) ассоциативная

В) кооперация

Г) диффузная

Д) коллектив

26.Определите структуру неформальной группировки в коллективе: данная структура имеет двух лидеров, не очень хороший психологический климат, наибольший дискомфорт испытывают члены группы, занимающие крайние позиции в структуре:

А) конверт

Б) игрек

В) крест

Г) диада

Д) цепочка

27.Определите профессионально-ролевой тип сотрудника, занимаемую в коллективе (по Дафт Р.): проводит реальную проверку идеи, ищет недостатки, устанавливает реалистичные критерии:

А) защитник

Б) организатор

В) изобретатель

Г) критик

Д) эрудит

28.Определите профессионально-ролевой тип сотрудника, занимаемую в коллективе по присущим им качествам (по Е. К. Завьялову): легко вступает в контакт, быстро узнает обо всем новом, легко разрешает возникающие трудности:

А) практик-организатор

Б) председатель

В) оформитель решений

Г) разведчик ресурсов

Д) доводчик

29.Определите форму проявления мотива сотрудника: осознание условий и средств достижения желаемого, проявляющееся в «инструментальном планировании» процесса достижения желаемого:

А) склонность

Б) намерение

В) интерес

Г) убеждение

Д) стремление

30.В содержание структуры личности сотрудника в социальнопсихологический блок по К.К. Платонову входит:

А) пол

Б) возраст

В) восприятие

Г) умения

Д) мотивационная сфера