

**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «УНИВЕРСИТЕТ
УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»**

Кафедра педагогики и психологии

Утверждаю
зав. кафедрой
 А.Л. Короткова
Протокол заседания кафедры № 5
от «15» января 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины	Организационная психология
Направление подготовки	37.03.01 Психология
Профиль подготовки	Социальная психология
Год набора	2026

Составители:
Д-р псих. наук, доц. Баянова Л.Ф.

Казань

Содержание

1. Цели и задачи учебной дисциплины
 2. Место дисциплины в структуре ОПОП
 3. Требования к результатам освоения дисциплины
 4. Структура и содержание дисциплины
 - 4.1 Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций
 - 4.2 Содержание дисциплины по темам (разделам)
 - 4.3 Планы практических и семинарских занятий
 5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов
 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины
 8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине
- Приложение 1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
- Приложение 2. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Дисциплина «Организационная психология» входит в обязательную часть учебного плана в системе подготовки магистрантов по направлению 37.03.01 Психология.

Цель дисциплины - формирование у студентов компетенций в области организационной психологии.

Задачи дисциплины:

- 1) формирование общих представлений о теоретических подходах к изучению организаций в отечественной и зарубежной психологии;
- 2) ориентировка в категориальном и понятийном аппарате, описывающем феномены и закономерности современных организаций;
- 3) формирование знаний, умений, навыков, выступающих основой профессиональной компетентности организационного психолога;
- 4) развитие и интеграция знаний из различных областей социальной, общей, возрастной психологии, психологии труда;
- 5) использования знаний в области организационной психологии для решения конкретных проблем, которые могут возникнуть в практической деятельности психолога.

После освоения данной дисциплины студент должен:

Знать эффективные методы и приемы проведения психологических исследований в организации; основные психологические теории управления персоналом, принципы планирования и реализации отбора кадров и создания благоприятного психологического климата; типовые психологические технологии, методы и способы работы с персоналом организации; специфику создания позитивного психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.

Уметь проводить анализ результатов исследования и выработку обоснованных рекомендаций; квалифицированно подбирать и применять методы и приемы диагностики, коррекции профессионально важных качеств, способностей; управлять трудовой мотивацией с целью отбора кадров; создавать оптимальный психологический климат в трудовых и служебных коллективах, организациях, решения иных прикладных задач; проводить психологическую работу с персоналом организации с целью предотвращения производственных конфликтов.

Владеть навыками проведения психодиагностики как индивидуальной, так и коллективной; технологиями психологического сопровождения и обеспечения производственных процессов, трудовой деятельности человека и социально-психологического развития организаций; навыками использования психологических технологий, направленных на личностную и профессиональную диагностику при отборе кадров, а также диагностику и коррекцию психологического климата; навыками проведения профориентации, профотбора и профессионального консультирования персонала с целью отбора и оптимальной расстановки кадров, а также обеспечения условий профессионального роста работников.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к обязательной части 1 Блока учебного плана по направлению подготовки 37.03.01 Психология. Дисциплина находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:

Обеспечивающие учебные дисциплины

Введение в профессию

Общая психология

Организационная психология

Обеспечиваемые учебные дисциплины

Психологическая саморегуляция в процессе организационных взаимодействий

До начала изучения дисциплины «Организационная психология» у студента должны быть сформированы знания, умения, навыки, полученные в средней школе по дисциплине «Введение в профессию», «Общая психология».

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Дисциплина «Организационная психология» участвует в формировании следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению 37.03.01 Психология:

ОПК-1. Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии.

ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты соотнесённые с индикаторами достижения компетенций.

Декомпозиция компетенций

Индикаторы	Результаты обучения по дисциплине
Компетенция ОПК-1	
ОПК-1.3 Применяет современные методологии в психологических исследованиях	ОПК-1.3 3.13 Знает эффективные методы и приемы проведения психологических исследований в организации
	ОПК-1.3 У.15 Умеет проводить анализ результатов исследования и выработку обоснованных рекомендаций
	ОПК-1.3 В.14 Владеет навыками проведения психодиагностики как индивидуальной, так и коллективной
Компетенция ОПК-8	

ОПК-8.1 Анализирует профессиональные функции психолога в организациях разного типа, организационные политики и процедуры профессиональной деятельности	ОПК-8.1 3.3 Знает основные психологические теории управления персоналом, принципы планирования и реализации отбора кадров и создания благоприятного психологического климата ОПК-8.1 У.3 Умеет квалифицированно подбирать и применять методы и приемы диагностики, коррекции профессионально важных качеств, способностей ОПК-8.1 В.3 Владеет технологиями психологического сопровождения и обеспечения производственных процессов, трудовой деятельности человека и социально-психологического развития организаций
ОПК-8.2 Выполняет профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ОПК-8.2 3.9 Знает типовые психологические технологии, методы и способы работы с персоналом организации ОПК-8.2 У.10 Умеет управлять трудовой мотивацией с целью отбора кадров ОПК-8.2 В.9 Владеет навыками использования психологических технологий, направленных на личностную и профессиональную диагностику при отборе кадров, а также диагностику и коррекцию психологического климата
ОПК-8.3 Демонстрирует навыки выполнения профессиональных функций психолога в организациях разного типа, соблюдая организационные политики и процедуры профессиональной деятельности	ОПК-8.3 3.16 Знает специфику создания позитивного психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса ОПК-8.3 У.18 Умеет создавать оптимальный психологический климат в трудовых и служебных коллективах, организациях, решения иных прикладных задач; проводить психологическую работу с персоналом организации с целью предотвращения производственных конфликтов ОПК-8.3 В.17 Владеет навыками проведения профориентации, профотбора и профессионального консультирования персонала с целью отбора и оптимальной расстановки кадров, а также обеспечения условий профессионального роста работников

4. Структура и содержание дисциплины.

4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций

Общая трудоемкость дисциплины по очному обучению составляет 4 зачетные единицы (144 часа).

Модульно-тематический план для студентов очной формы обучения

Модульная разбивка учебной дисциплины					
Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самост. работа	Всего часов	Индикаторы компетенции
	Лекции	Практики			
Модуль 1					
Тема 1: Введение. Организационная психология как область научного знания	2	2	4	8	ОПК-8.1 33 У3 В3

Тема 2: Психологические аспекты индивидуального поведения в организации.	2	4	4	10	
Тема 3: Индивидуальные особенности как фактор поведения в организации	2	4	4	10	
Модули 2					
Тема 4: Мотивация труда.	2	4	4	10	ОПК-8.2 39 У10 В9
Тема 5: Группы в организациях. Лидерство и руководство в организации.	4	4	4	12	
Тема 6: Основы группового поведения. Команды в организациях	4	4	6	14	
Модули 3					
Тема 7: Коммуникации в организациях.	2	4	5	11	ОПК-1.3 313 У15 В14
Тема 8: Психологическая характеристика внутренней среды организации..	4	4	4	12	
Тема 9: Власть как основной феномен организации	2	4	4	10	
Модуль 4					
Тема 10: Организационная культура.	2	4	4	10	ОПК-8.3 316 У18 В17
Тема 11: Управление организационными конфликтами.	4	5	8	17	
Подготовка к экзамену			18	18	
ИТОГО	30	45	69	144	

Пояснительная записка с этапами формирования компетенций

Программа курса «Организационная психология» для студентов направления «Психология» состоит из 4 модулей, порядок освоения которых выстраивает траекторию и этапы формирования заявленных компетенций (или их составляющих).

Первый модуль охватывает 3 темы рабочей программы учебной дисциплины. В результате прохождения первого модуля, студент должен:

Знает основные психологические теории управления персоналом, принципы планирования и реализации отбора кадров и создания благоприятного психологического климата

Умеет квалифицированно подбирать и применять методы и приемы диагностики, коррекции профессионально важных качеств, способностей

Владеет технологиями психологического сопровождения и обеспечения производственных процессов, трудовой деятельности человека и социально-психологического развития организаций

Уровень освоения полученных знаний проверяется выступлением на семинаре, защитой реферата, тестовым опросом.

Модуль 2 включает в себя три учебные темы.

В результате прохождения модулей студент должен:

Знает типовые психологические технологии, методы и способы работы с персоналом организации

Умеет управлять трудовой мотивацией с целью отбора кадров

Владеет навыками использования психологических технологий, направленных на личностную и профессиональную диагностику при отборе кадров, а также диагностику и коррекцию психологического климата

По результатам освоения модулей проводится устный, тестовый опрос и выполняются контрольные работы.

Модуль 3 включает в себя три учебные темы.

В результате прохождения модулей студент должен:

Знает эффективные методы и приемы проведения психологических исследований в организации

Умеет проводить анализ результатов исследования и выработку обоснованных рекомендаций

Владеет навыками проведения психодиагностики как индивидуальной, так и коллективной

Уровень освоения полученных знаний проверяется выступлением на семинаре, защитой реферата, тестовым опросом.

Модуль 4 включает в себя две учебные темы.

В результате изучения четвертого модуля студент должен:

Знает специфику создания позитивного психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

Умеет создавать оптимальный психологический климат в трудовых и служебных коллективах, организациях, решения иных прикладных задач; проводить психологическую работу с персоналом организации с целью предотвращения производственных конфликтов

Владеет навыками проведения профориентации, профотбора и профессионального консультирования персонала с целью отбора и оптимальной расстановки кадров, а также обеспечения условий профессионального роста работников

По результатам освоения модулей проводится устный, тестовый опрос и выполняются контрольные работы.

По результатам освоения дисциплины проводится экзамен.

4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)

Тема 1. Введение. Организационная психология как область научного знания

Предмет организационной психологии. Организационная психология и другие социальные науки (социология, менеджмент, организационное поведение). Теоретические и прикладные задачи организационной психологии. Исследовательские и практические методы организационной психологии. Становление организационной психологии в России. Многозначность понятия организации. Организация как социальная система. Уровни анализа психологических явлений в организации: индивид, группа, организация. Виды и модели организаций. Модель организации как теоретическая основа организационной диагностики и консультирования. Структура организации: понятие, признаки, психологическое значение. Типы организационных структур. Основные характеристики организационных структур: сложность, формализованность, централизация. Цели организации, их многообразие. Миссия организации. Психологически значимые типологии целей. Эффективность организаций.

Тема 2. Психологические аспекты индивидуального поведения в организации.

Индивидуальные особенности как фактор поведения в организации. Индивидуальные переменные, значимые в организационном контексте: биографические характеристики, способности, ценности, установки, личностные черты.

Тема 3: Индивидуальные особенности как фактор поведения в организации.

Положение индивида в организации: статус, его признаки. Ролевое поведение. Ролевые конфликты. Психологический контракт. Особенности психологических контрактов в современных организациях. Понятие стресса, дистресса, эустресса. Психосоциальные стрессоры в организации. Личностные факторы, способствующие преодолению стресса. Последствия стресса. Синдром выгорания. Организационные программы снижения стресса.

Тема 4. Мотивация труда

Потребности как основа мотивации труда. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей Маслоу, теория Альдерфера, двухфакторная теория Херцберга, теория приобретенных потребностей Макклелланда. Трудовая деятельность как фактор мотивации. Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий, теория справедливости, модель Портера – Лоулера. Теория постановки целей. Модель подкрепляемой мотивации. Понятие внешней и внутренней мотивации. Теория самоконцепции Б. Шамира. Понятие мотива и стимула. Методы стимулирования труда. Психологические аспекты экономического стимулирования. Целевой метод. Требования к “хорошей цели”. Обогащение труда. Теория характеристик работ. Метод соучастия. Удовлетворенность трудом как аттитюд. Подходы к определению удовлетворенности трудом (работой). Измерение удовлетворенности. Индивидуальные факторы

удовлетворенности работой. Удовлетворенность трудом и удовлетворенность жизнью. Влияние удовлетворенности работой на трудовое поведение (продуктивность, абсентеизм, опоздания, хищения, увольнение). Удовлетворенность трудом и организационное гражданство.

Тема 5. Группы в организациях. Лидерство и руководство в организации.

Управление и менеджмент. Руководитель как субъект управленческой деятельности. Уровни организационного руководства. Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства. Система основных управленческих функций. Связующие процессы в управлении. Лидерство как групповой психологический феномен. Соотношение руководства и лидерства. Теории лидерства. Типологии лидерства. Понятие власти. Власть и управление. Потребность во власти. Формы межличностной власти. Власть подразделений. Власть подчиненных. Наделение властью. Власть и повиновение. Приемы использования власти. Делегирование как способ осуществления организационной функции. Психологические проблемы и принципы делегирования.

Тема 6. Основы группового поведения. Команды в организациях

Многообразие групп в организациях. Постоянные и временные группы. Формальные и неформальные группы. Значимость неформальных групп. Референтные группы. Преимущества и недостатки групповой работы. Регламентация группового поведения. Нормы как средство социального контроля. Функции и содержание норм. Конформное поведение. Нормы как власть большинства. Отклонение от групповых норм. Групповые санкции. Значение меньшинства в группе. Сплоченность. Факторы сплоченности. Позитивные и негативные последствия сплоченности. Сплоченность и групповая продуктивность. Команды как группы высокого уровня развития. Признаки команд. Основные закономерности командообразования. Роль руководителя в формировании команд.

Тема 7. Коммуникации в организациях

Коммуникация как связующий процесс в организации. Виды коммуникаций. Модели коммуникативных сетей. Неформальное общение в организации: функции, особенности. «Виноградная лоза», ее схемы. Слухи. Структура коммуникативного акта. Каналы коммуникации. Влияние новых средств связи на коммуникации в организации. Психологические причины плохих коммуникаций в организации. Правила построения эффективных коммуникаций. Основные виды коммуникативного поведения руководителя: беседа, переговоры, совещания, публичные выступления. Психологический аспект их реализации. Психологические характеристики процесса принятия управленческих решений: форма, этапы, феноменология, индивидуальные различия. Индивидуальные и групповые решения. Формы участия группы в принятии решений.

Тема 8. Психологическая характеристика внутренней среды организации.

Организационная власть как базовый организационно-психологический процесс и базовая категория организационной психологии. Современная организация как система взаимозависимостей. Основной «контур» функционирования власти в современной организации. Мотивация, как функция власти (базового организационного процесса). Организационная культура, ценности и аттитюды работников как функция власти. Лидерство в контексте власти как базового организационного процесса. Эволюция организационной власти.

Тема 9. Власть как основной феномен организации

Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие. Общая и дифференцированная классификация оснований власти. Власть и свобода. Власть и повиновение. Административное повиновение. Потребность во власти.

Тема 10. Организационная культура

Понятие организационного и психологического климата. Природа, структура и факторы психологического климата. Руководство и психологический климат. Показатели психологического климата. Измерение психологического климата. Понятие организационной культуры. Структура и содержание организационной культуры. Национальный аспект организационной культуры. Организационная культура и организационная эффективность. Формирование организационной культуры. Диагностика организационной культуры.

Тема 11. Управление организационными конфликтами

Конфликты в организации: необходимость управления. Типы конфликтов, причины, последствия. Организационные и личностные факторы конфликтов. Особенности конфликтов в российских организациях. Факторы управляемости организационного конфликта. Административные и психологические методы управления конфликтами. Модели арбитража и посредничества в разрешении конфликтов.

4.3. Планы практических и семинарских занятий

Тема 1. Введение. Организационная психология как область научного знания

Вопросы для обсуждения:

1. История возникновения организационной психологии.
2. Организационная психология как самостоятельная научная дисциплина.

3. Область и предмет исследования организационной психологии.
4. Методы организационной психологии.

Практические задания

1. Заполнить таблицу: «Анализ и сопоставление зарубежных теорий психологии труда и организационной психологии».
2. Заполнить таблицу: «Анализ и сопоставление основных течений в научной организации труда в России в 20-е гг. XX в.».
3. Заполнить таблицу: «Система управления организацией: элементы, подсистемы, типы структуры управления организациями».

Тема 2. Психологические аспекты индивидуального поведения в организации.

Вопросы для обсуждения:

Системы стимулирования, поощрение и наказание как подходы к управлению организационным поведением.

Рольное и статусное поведение как результат взаимовлияния организационного поведения и организационной культуры.

Практические задания

1. Составить таблицу: «Лидерство: теории и подходы».

Тема 3. Индивидуальные особенности как фактор поведения в организации.

Вопросы для обсуждения:

Поведение человека на рабочем месте.

Основные характеристики эффективного трудового поведения в организации.

Человеческий капитал и интеллектуальный капитал как следствие эффективного организационного поведения.

Потенциал человека в организации.

Структура потенциала человека.

Взаимосвязь уровней и элементов потенциала и организационного поведения сотрудника.

Развитие потенциала человека через эффективное управление организационным поведением.

Тема 4. Мотивация труда.

Вопросы для обсуждения:

Мотивация: основные концепции мотивации трудового поведения

Мотивы и потребности людей в организациях.

Теории мотивации

Практические задания

1. Заполнить таблицу: «Анализ и сопоставление содержательных теорий мотивации».
2. Заполнить таблицу: «Анализ и сопоставление процессуальных теорий мотивации».
3. Заполнить таблицу: «Анализ отечественных теорий мотивации».
4. Заполнить таблицу: «Анализ и сопоставление методов мотивации труда».
5. Заполнить таблицу: «Определение мотивационной системы личности».
6. Заполнить таблицу: «Этапы мотивационного процесса».
7. Зарисовать модель мотивации поведения через потребности (по М. Мескону).

Тема 5. Группы в организациях. Лидерство и руководство в организации.

Вопросы для обсуждения:

- Группа. Групповая динамика как форма организационного поведения.
- Специфика группы, ее сила и слабость.
- Влияние структуры организации и особенностей малой группы на формирование конкретного типа организационного поведения работника.
- Взаимодействие малых группы внутри организации.
- Зоны напряжения и развития. Предупреждение и конструирование групповых конфликтов в организации.
- Руководство и лидерство.
- Лидерское поведение. Модели лидерства.
- Власть и влияние. Власть и политика организации.
- Стиль управления и его влияние на поведение сотрудников.
- Взаимоотношения между формальным и неформальным лидерами как источник организационного развития, новых форм организационного поведения и конфликтов.

Практические задания

1. Составить таблицу: «Принятие решений в организации».

Психологическая природа принятия решения	
Этапы принятия решения	
Индивидуальные различия в принятии решений	
Групповые решения и их особенности	

Тема 6. Основы группового поведения. Команды в организациях

Вопросы для обсуждения:

- Специфика команды. Достоинства и недостатки команды.

Проблемы создания команды.

Ролевая структура группы и формирование команды. Конфликт в формировании и развитии команды.

Необходимость команд для определенных видов деятельности.

Ограничения в формировании деятельности команд.

Практические задания

1. Составить таблицу: «Природа руководства и типология руководителей».

2. Составить таблицу: «Власть и типология власти».

3. Составить таблицу: «Методы психологического воздействия на личность сотрудников».

4. Разработать модель современного руководителя в организации.

Тема 7. Коммуникации в организациях.

Вопросы для обсуждения:

1. Основные характеристики общения: формальное и неформальное общение.

2. Текучесть кадров и управленческое общение.

3. Тренинг Командообразование: сплочение коллектива, традиции в коллективе.

4. Система организационного общения. Типы коммуникационных сетей. Общение и стиль управления.

Практические задания

1. Определить препятствия эффективной коммуникации и способов совершенствования коммуникации.

2. Раскрыть особенности поведения менеджера при взаимодействии с различными категориями людей в течение дня: клиенты, руководители, равные по положению, подчиненные.

Тема 8. Психологическая характеристика внутренней среды организации.

Вопросы для обсуждения:

1. Природа организации. Основные характеристики организации.

2. Организационная структура.

3. Классические теории организации.

Тема 9. Власть как основной феномен организации

Вопросы для обсуждения:

1. Феномен власти.

2. Власть как межличностное взаимодействие.

3. Общая классификация оснований власти.
4. Основания власти и контроль.
5. Взаимосвязь оснований власти.
6. Власть как системообразующая категория организационной психологии.
7. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. Теории лидерства

Тема 10. Организационная культура

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие организационной культуры.
2. Структура организационной культуры.
3. Содержание организационной культуры. Формирование организационной культуры.
4. Понятие группа. Структура группы. Групповые процессы.
5. Статус и роль. Групповые правила и нормы. Групповые санкции .

Тема 11. Управление организационными конфликтами

Вопросы для обсуждения:

1. Причины конфликтов в организации.
2. Структура, виды, функции и основные стадии конфликтов в организации.
3. Стратегии поведения сотрудников в конфликтных ситуациях.
4. Факторы, влияющие на выбор стратегии поведения в конфликтных ситуациях.
5. Методы управления конфликтами в организации. Стратегии разрешения организационных конфликтов.

Практические задания

1. Составить таблицу: «Типы конфликтов».

Внутриличностный конфликт	
Межличностный конфликт	
Конфликт между личностью и группой	
Межгрупповой конфликт	

2. Составить таблицу: «Особенности конфликтов в организации».

3. Составить таблицу: «Причины и последствия конфликтов».

Причины	Последствия

4. Представить методы разрешения конфликтов в рамках структурного подхода.

5. Дать характеристику основным стилям разрешения конфликтов: уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс, разрешение проблемы.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов регламентируется Положением об организации самостоятельной работы студентов.

Основными видами учебных занятий для студентов по данному курсу учебной дисциплины являются: лекции, практические занятия и самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов является составной частью их учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний.

Самостоятельная работа студентов включает в себя освоение теоретического материала на основе лекций, основной и дополнительной литературы; подготовку к семинарским занятиям в индивидуальном и групповом режиме. Советы по самостоятельной работе с точки зрения использования литературы, времени, глубины проработки темы и др., а также контроль за деятельностью студента осуществляется во время семинарских занятий.

Самостоятельная работа студентов направлена на решение следующих задач:

- логическое мышление, навыки создания научных работ гуманитарного направления, ведения научных дискуссий;
- развитие навыков работы с разноплановыми источниками;
- осуществление эффективного поиска информации и критики источников;
- получение, обработка и сохранение источников информации;
- преобразование информации в знание, осмысливание процессов, событий и явлений в России и мировом сообществе в их динамике и взаимосвязи, руководствуясь принципами научной объективности и историзма;
- формирование и аргументированное отстаивание собственной позиции по различным проблемам истории.

Для решения указанных задач студентам предлагаются к прочтению и содержательному анализу исторические тексты, включая научные работы историков, научно-популярные статьи по истории, исторические документы официального и личного происхождения. Результаты работы с текстами обсуждаются на семинарских занятиях, посвященных соответствующим по хронологии и проблематике вопросам истории. Студенты выполняют задания, самостоятельно обращаясь к учебной, справочной и оригинальной исторической литературе. Проверка выполнения заданий осуществляется как на семинарских занятиях с помощью устных выступлений студентов и их коллективного обсуждения, так и с помощью письменных самостоятельных (контрольных) работы.

Важной формой организации учебной деятельности студентов является проведение «круглых столов» с докладами студентов и вопросами аудитории с последующими рекомендациями со стороны преподавателя.

Одним из видов самостоятельной работы студентов является написание творческой работы по заданной либо согласованной с преподавателем теме. Творческая работа (эссе) представляет собой оригинальное произведение объемом до 10 страниц текста (до 3000 слов), посвященное какой-либо исторической проблеме. Творческая работа не является рефератом и не должна носить описательный характер, большое место в ней должно быть уделено аргументированному представлению своей точки зрения студентами, критической оценке рассматриваемого материала и проблематики, что должно способствовать раскрытию творческих и аналитических способностей.

Тематика рефератов и эссе

1. Объект, предмет, цели и задачи организационной психологии.
2. Американская классическая школа (теории Ф. Тейлора и Г. Эмерсона).
3. Американская социально-психологическая школа (теории Э. Мейо и Д. Мак-Грегора).
4. Развитие психологии труда и организационной психологии в России.
5. Области деятельности, функции, задачи организационного психолога
6. Понятие организации. Характеристики организации.
7. Типы организационных структур (линейная, функциональная, линейно-функциональная, матричная, дивизиональная, множественная).
8. Организационная культура: определение, подходы, структура.
9. Организационная культура: характеристики (составляющие).
10. Организационная культура: типологии.
11. Социально-психологический климат: подходы, влияющие факторы, показатели.
12. Организационное консультирование: цели, принципы
13. Организационное консультирование: методы и методики.
14. Конфликты: понятие, виды.
15. Конфликты: причины, функции.
16. Конфликты: типы поведения в конфликте.
17. Конфликты: предупреждение, разрешение, управление.
18. Оценка персонала (понятие, цели, принципы).
19. Адаптация персонала (понятие, структура).
20. Профотбор (понятие, этапы).
21. Аттестация персонала (понятие, функции, методы, этапы).
22. Особенности проведение собеседования (интервью) при приеме на работу.
23. Карьера: определения, этапы.
24. Карьера: виды.
25. Карьера: управление карьерой.
26. Теории мотивации А. Маслоу и Д. Мак-Клелланда.

27. Теории мотивации Ф. Херцберга и Д. Мак-Грегора.
28. Теории мотивации С. Адамса и Портера-Лоулера.
29. Методы стимулирования трудовой деятельности (программы материального стимулирования; целевой менеджмент; обогащение труда; партисипативность).
30. Принципы стимулирования трудовой деятельности.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология: учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 506 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16410-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/580190>.
2. Организационная психология: учебник и практикум для вузов / под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2026. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582804>.

Дополнительная литература

1. Ильин, В. А. Психология лидерства: учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536045>.

Интернет-ресурсы и профессиональные базы данных:

1. <http://www.iprbookshop.ru> - Электронно-библиотечная система «IPRbooks»
2. <http://www.urait.ru> - Образовательная платформа ЮРАЙТ
3. <https://psychologos.ru/> - Психологос. Данный портал представляет собой образовательный проект-энциклопедия, в которой можно найти разъяснение психологически терминам и теориям, а также видеоматериалы относительно прикладных психологических исследований, демонстрирующих эффективность или действие правил. Также в рамках этой базы можно изучить современные концепции и правила, мнение действующих специалистов и ученых, практические рекомендации по использованию канонов и норм, решению проблем и пр.

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В процессе изучения данной дисциплины в соответствии с Реестром материально-технического обеспечения аудиторного фонда Университета управления "ТИСБИ" используются:

Наименование аудитории	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Мультимедийная 139 аудитория. Кабинет социальных технологий	Компьютер с выходом в интернет, проектор, экран, звуковые колонки, информационные плакаты, комплект учебной мебели на 32 посад. места	<p>- Операционная система Microsoft Windows 10 Pro. - Microsoft Office 2013.</p> <p>Данные программы получают обновления автоматически, в режиме установленном разработчиком (компанией Microsoft), посредством сети интернет.</p> <p>Подтверждающие документы: Акт приема-передачи неисключительного ограниченного права на лицензионное ПО № ПРСЧ-12-04326 от 18.12.2013г., №558 от 18.12.2014г., №ПРСЧ-15-01353 от 10.11.2015г., №272 от 15.04.2016г. , Microsoft Open License : 64476071 Windows 8.1 Professional и Office Professional Plus 2013; Microsoft Open License : 65966487 Windows 10 Pro, бухгалтерские документы, подтверждающие факт приобретения лицензионного ПО.</p>
Читальный зал. Кабинет 214 для самостоятельной работы студентов	10 компьютеров с выходом в интернет, копировальный аппарат, комплект специализированной учебной мебели (столы, стулья) на 46 посадочных мест, книжные стеллажи для периодики, выставочные витрины, шкаф для хранения книг, выставочный стеллаж, стеллажи для хранения книжного фонда. Спец. рабочее место для слабовидящих: ноутбук, клавиатура Брайля, портативное устройство для чтения PEARL.	<p>- Операционная система Microsoft Windows 8.1 Pro, Windows 10 Pro. - Microsoft Office 2013.</p> <p>Данные программы получают обновления автоматически, в режиме, установленном разработчиком (компанией Microsoft), посредством сети интернет.</p> <p>Подтверждающие документы: Акт приема-передачи неисключительного ограниченного права на лицензионное ПО № ПРСЧ-12-04326 от 18.12.2013г., №558 от 18.12.2014г., №ПРСЧ-15-01353 от 10.11.2015г., №272 от 15.04.2016г., Microsoft Open License: 64476071 Windows 8.1 Professional и Office Professional Plus 2013; Microsoft Open License: 65966487 Windows 10 Pro, бухгалтерские документы, подтверждающие факт приобретения лицензионного ПО.</p> <p>- Информационно-правовая система ""Гарант"" - договор №12135/2019 от 02.12.2019г. с автоматической пролонгацией. Обновления производятся в автоматическом режиме через сеть Интернет самим разработчиком практически ежедневно</p>

8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

Для оценки результатов обучения рекомендуется использовать модульно-рейтинговую систему оценивания знаний, умений и навыков студентов по окончании изучения каждого Модуля в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации образовательного процесса. Итоговая оценка (в баллах) складывается из баллов, набранных по каждому Модулю (семестровая оценка) и баллов, набранных, непосредственно на экзамене.

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$$C = \frac{M_1 + M_2 + \dots + M_n}{n} \times 0,6, \text{ где } M - \text{ количество баллов по модулю; } n - \text{ количество модулей}$$

$Z = K \times 0,4$, где K - количество баллов на экзамене (зачете);

$I = C + Z + P$, где P - поощрительные баллы (от 1 до 5).

Уровень сформированности компетенций и их основные признаки оцениваются по следующим таблицам:

Оценка уровня сформированности компетенции ОПК-1. Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии, в части дисциплины «Организационная психология»

Уровни сформированности и компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
Пороговый уровень (как минимально допустимый) (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ОПОП ВО) (от 60 до 70 баллов)	Знает эффективные методы проведения психологических исследований в организации Умеет проводить анализ результатов исследования Владеет навыками проведения психодиагностики индивидуальной,	Выступление на семинаре, тестирование письменное, реферат, эссе, творческие задания, контрольная работа, Экзамен
Базовый уровень (относительно порогового уровня) (От 71 до 85 баллов)	Знает эффективные методы и приемы проведения психологических исследований в организации Умеет проводить анализ результатов исследования и выработку обоснованных рекомендаций Владеет навыками проведения психодиагностики индивидуальной,	Выступление на семинаре, тестирование письменное, реферат, эссе, творческие задания, контрольная работа, Экзамен

Повышенный уровень (относительно порогового уровня) (От 86 до 100 баллов)	<p>Знает эффективные методы и приемы проведения психологических исследований в организации</p> <p>Умеет проводить анализ результатов исследования и выработку обоснованных рекомендаций</p> <p>Владеет навыками проведения психодиагностики как индивидуальной, так и коллективной</p>	<p>Выступление на семинаре, тестирование письменное, реферат, эссе, творческие задания, контрольная работа,</p> <p>Экзамен</p>
--	--	--

Оценка уровня сформированности компетенции ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры, в части дисциплины «Организационная психология»

Уровни сформированности и компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
Пороговый уровень (как минимально допустимый) (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ОПОП ВО) (от 60 до 70 баллов)	<p>Знает основные психологические теории управления персоналом, принципы планирования и реализации отбора кадров и создания благоприятного психологического климата</p> <p>Знает типовые психологические технологии, методы и способы работы с персоналом организации</p> <p>Умеет квалифицированно подбирать и применять методы и приемы диагностики, коррекции профессионально важных качеств, способностей</p> <p>Владеет технологиями психологического сопровождения и обеспечения производственных процессов, трудовой деятельности человека и социально-психологического развития организаций</p>	<p>Выступление на семинаре, тестирование письменное, реферат, эссе, творческие задания, контрольная работа,</p> <p>Экзамен</p>
Базовый уровень (относительно порогового уровня) (От 71 до 85 баллов)	<p>Знает основные психологические теории управления персоналом, принципы планирования и реализации отбора кадров и создания благоприятного психологического климата</p> <p>Знает типовые психологические технологии, методы и способы работы с персоналом организации</p> <p>Знает специфику создания позитивного психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса</p> <p>Умеет квалифицированно подбирать и применять методы и приемы диагностики, коррекции профессионально важных качеств, способностей</p>	<p>Выступление на семинаре, тестирование письменное, реферат, эссе, творческие задания, контрольная работа,</p> <p>Экзамен</p>

	<p>Умеет управлять трудовой мотивацией с целью отбора кадров</p> <p>Владеет технологиями психологического сопровождения и обеспечения производственных процессов, трудовой деятельности человека и социально-психологического развития организаций</p> <p>Владеет навыками использования психологических технологий, направленных на личностную и профессиональную диагностику при отборе кадров, а также диагностику и коррекцию психологического климата</p>	
<p>Повышенный уровень (относительно порогового уровня) (От 86 до 100 баллов)</p>	<p>Знает основные психологические теории управления персоналом, принципы планирования и реализации отбора кадров и создания благоприятного психологического климата</p> <p>Знает типовые психологические технологии, методы и способы работы с персоналом организации</p> <p>Знает специфику создания позитивного психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса</p> <p>Умеет квалифицированно подбирать и применять методы и приемы диагностики, коррекции профессионально важных качеств, способностей</p> <p>Умеет управлять трудовой мотивацией с целью отбора кадров</p> <p>Умеет создавать оптимальный психологический климат в трудовых и служебных коллективах, организациях, решения иных прикладных задач; проводить психологическую работу с персоналом организации с целью предотвращения производственных конфликтов</p> <p>Владеет технологиями психологического сопровождения и обеспечения производственных процессов, трудовой деятельности человека и социально-психологического развития организаций</p> <p>Владеет навыками использования психологических технологий, направленных на личностную и профессиональную диагностику при отборе кадров, а также диагностику и коррекцию психологического климата</p> <p>Владеет навыками проведения профориентации, профотбора и</p>	<p>Выступление на семинаре, тестирование письменное, реферат, эссе, творческие задания, контрольная работа,</p> <p>Экзамен</p>

	профессионального консультирования персонала с целью отбора и оптимальной расстановки кадров, а также обеспечения условий профессионального роста работников	
--	--	--

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Студентам на первом занятии необходимо ознакомиться с Рабочей программой дисциплины, где прописаны цели, задачи и трудоемкость дисциплины. Перед началом изучения дисциплины необходимо повторить учебный материал обеспечивающих учебных дисциплин предшествующих курсов, которые дают основу для изучения дисциплины Организационная психология.

Затем необходимо ознакомиться с порядком изучения дисциплины, т.е. модульно-тематическим планом и пояснительной запиской с указанием этапов формирования компонентов компетенций ОПК-1, ОПК-8.

И, наконец, ознакомиться с порядком оценивания результатов обучения, для чего необходимо изучить следующие документы: Положение о модульно-рейтинговой системе оценивания и Принципы оценки уровня знаний, умений и навыков (характеристика ответа).

Студент должен внимательно изучить перечень основной (дополнительной) литературы и взять необходимые учебники в библиотеке.

При сдаче модулей упор делается на умение собирать исходные данные и анализировать показатели эффективности различных сфер регулирования экономики, и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений, и обосновывать их.

При подготовке к семинарскому занятию необходимо уточнить план проведения занятий, подготовить необходимую документацию. Практические занятия проводятся после лекционного изучения темы. Решение разноуровневых заданий и задач, приведенных в рабочей программе дисциплины обязательно.

При изучении данного курса преподавателем используются интерактивные методы обучения, что помогает эффективнее сформировать заявленные компетенции. При проведении занятий с помощью интерактивных технологий академическая группа разбивается на несколько малых групп (МГ). Каждая МГ обеспечивается необходимыми заданиями. В результате каждая из команд выносит на всеобщее обсуждение свои результаты и может быть оценена как со стороны преподавателя, так и со стороны студентов другой команды.

Промежуточный контроль знаний и умений студентов осуществляется по основным разделам учебной программы в рамках модульно – рейтинговой системы оценки знаний студентов в форме аудиторных контрольных работ, семинаров, тестового контроля, выполнения домашних заданий (рефератов). Формы контроля самостоятельной работы студентов очного обучения: реферат, контрольная работа, решение кейсов и ситуаций (задач), работа на семинарах, выполнение индивидуального задания, учитывается также посещение занятий. Эта работа осуществляется в рамках модульно-рейтинговой оценки знаний студентов.

**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»**

Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной
аттестации по дисциплине «Организационная психология»
направление подготовки 37.03.01 - Психология

Профиль подготовки: Социальная психология

Казань

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля
 - 2.1 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля.
 - 2.1.1 Выступление на семинаре
 - 2.1.2 Тестирование
 - 2.1.3 Реферат, эссе и др. творческие работы
 - 2.1.4 Контрольная работа
 - 2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля.
 - 2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к экзамену)
 - 2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задания к экзамену)

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Формы контроля Формируемые компетенции и их индикаторы	ОПК-1	ОПК-8		
	ОПК-1.3	ОПК-8.1	ОПК-8.2	ОПК-8.3
Формы текущего контроля				
выступление на семинаре	313, У15,	33, У3,	39, У10,	316, У18,
тестирование письменное	313,	33,	39,	316,
реферат, эссе, творческие задания	313, У15,	33, У3,	39, У10,	316, У18,
контрольная работа	313, У15, В14	33, У3, В3	39, У10, В9	316, У18, В17
Формы промежуточного контроля				
экзамен	313, У15, В14	33, У3, В3	39, У10, В9	316, У18, В17

З- знания, У- умения, В-владения

2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля.

2.1. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля

2.1.1. Выступление на семинаре

Выступление на семинаре является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на семинарских занятиях.

Выступление на семинаре может проводиться с использованием форм устного опроса, обсуждения докладов, эссе, выполненных индивидуальных заданий и проблемных вопросов. Выступление на семинаре, таким образом, включает обязательную для всех студентов оценку текущего контроля знаний в виде устного опроса.

Примерные вопросы к семинарским занятиям

Системы стимулирования, поощрение и наказание как подходы к управлению организационным поведением.

Ролевое и статусное поведение как результат взаимовлияния организационного поведения и организационной культуры.

Группа. Групповая динамика как форма организационного поведения.

Специфика группы, ее сила и слабость.

Влияние структуры организации и особенностей малой группы на формирование конкретного типа организационного поведения работника.

Взаимодействие малых группы внутри организации.

Зоны напряжения и развития. Предупреждение и конструирование групповых конфликтов в организации.

Руководство и лидерство.

Лидерское поведение. Модели лидерства.

Власть и влияние. Власть и политика организации.

Стиль управления и его влияние на поведение сотрудников.

Взаимоотношения между формальным и неформальным лидерами как источник организационного развития, новых форм организационного поведения и конфликтов.

Специфика команды. Достоинства и недостатки команды.

Проблемы создания команды.

Ролевая структура группы и формирование команды. Конфликт в формировании и развитии команды.

Необходимость команд для определенных видов деятельности.

Ограничения в формировании деятельности команд.

Критерии оценивания выступления на семинаре

Результат	Балл
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Дает развернутый ответ с практическими примерами	100-90
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может	80-89
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, способен охарактеризовать суть социально-психологического явления.	70-79
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить формы, методы и т.п., но не может дать их характеристику	60-69
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы	Менее 60

2.1.2. Тестирование

Тестирование используется для текущего контроля умений и навыков студентов в целях освоения компетенции. Чтобы правильно ответить на тесты, студенты изучают необходимый теоретический материал по теме. Каждому студенту выдается индивидуальный вариант тестового задания.

Демонстрационный вариант теста

1. Организационное поведение изучает:

- а) систему отношений между руководителем и подчиненными;
- б) поведение организации во внешней среде;
- в) поведение людей в организации;
- г) поведение правительства по отношению к организациям.

2. К важнейшим факторам, влияющим на организационное поведение, относятся:

- а) политика, экономика, демография, прогресс;

- б) руководство, владельцы, форма собственности;
 - в) цели организации, структура, технологии, персонал;
 - г) пол, возраст, образование, национальность сотрудников.
3. Организационное поведение направлено на:
- а) повышение производительности труда;
 - б) помощь менеджерам в управлении людьми;
 - в) усложнение отношений в коллективе;
 - г) расширение возможностей манипулирования работником.
4. Последовательность подходов в развитии организационного поведения следующая:
- а) системный подход;
 - б) интеракционистский подход;
 - в) ситуационный подход;
 - г) подход, ориентированный на человеческие ресурсы;
 - д) подход, ориентированный на результаты;
 - е) синергетический подход.
5. Основные уровни потенциала человека (названия):

II. _____

а) _____

б) _____

III. _____

6. Человеческие отношения в организации:
- а) мешают эффективной работе, отвлекают персонал;
 - б) помогают людям лучше понимать друг друга;
 - в) являются необходимым условием эффективной работы и развития;
 - г) уступка персоналу со стороны руководства.

Критерии оценивания результатов тестирования

Результат	Балл
Магистрант верно ответил на 100-90 % вопросов	100-90
Магистрант верно ответил на 81-89 % вопросов	81-89
Магистрант верно ответил на 71-80 % вопросов	71-80
Магистрант верно ответил на 61-70 % вопросов	61-70
Магистрант верно ответил на менее 60% вопросов	Менее 60

2.1.3. Реферат, эссе, творческая работа

Реферат является одним из этапов в формировании компетенций обучающегося. Реферат как форма оценочного средства предполагает краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет регламентированную структуру, содержание и оформление. Его задачами являются формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, их систематизация, развитие навыков логического мышления, углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Эссе представляет собой оригинальное произведение объемом до 10 страниц текста (до 3000 слов), посвященное какой-либо исторической проблеме. Творческая работа не является рефератом и не должна носить описательный характер, большое место в ней должно быть уделено аргументированному представлению своей точки зрения студентами, критической оценке рассматриваемого материала и проблематики, что должно способствовать раскрытию творческих и аналитических способностей.

Тематика рефератов и эссе

1. Объект, предмет, цели и задачи организационной психологии.
2. Американская классическая школа (теории Ф. Тейлора и Г. Эмерсона).
3. Американская социально-психологическая школа (теории Э. Мейо и Д. Мак-Грегора).
4. Развитие психологии труда и организационной психологии в России.
5. Области деятельности, функции, задачи организационного психолога
6. Понятие организации. Характеристики организации.
7. Типы организационных структур (линейная, функциональная, линейно-функциональная, матричная, дивизиональная, множественная).
8. Организационная культура: определение, подходы, структура.
9. Организационная культура: характеристики (составляющие).
10. Организационная культура: типологии.
11. Социально-психологический климат: подходы, влияющие факторы, показатели.
12. Организационное консультирование: цели, принципы
13. Организационное консультирование: методы и методики.
14. Конфликты: понятие, виды.
15. Конфликты: причины, функции.
16. Конфликты: типы поведения в конфликте.
17. Конфликты: предупреждение, разрешение, управление.
18. Оценка персонала (понятие, цели, принципы).
19. Адаптация персонала (понятие, структура).
20. Профотбор (понятие, этапы).
21. Аттестация персонала (понятие, функции, методы, этапы).
22. Особенности проведения собеседования (интервью) при приеме на работу.
23. Карьера: определения, этапы.
24. Карьера: виды.
25. Карьера: управление карьерой.
26. Теории мотивации А. Маслоу и Д. Мак-Клелланда.
27. Теории мотивации Ф. Херцберга и Д. Мак-Грегора.
28. Теории мотивации С. Адамса и Портера-Лоулера.
29. Методы стимулирования трудовой деятельности (программы материального стимулирования; целевой менеджмент; обогащение труда; партисипативность).

30. Принципы стимулирования трудовой деятельности.

Критерии оценивания защиты реферата

Критерии оценивания	Баллы
В реферате обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция автора, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению реферата.	90-100
Основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, не выдержан объём реферата, имеются упущения в оформлении.	80-89
В работе имеются существенные отступления от требований к оформлению. В частности, тема освещена лишь частично. Допущены фактические ошибки в содержании реферата и отсутствуют выводы.	66-79
Реферат представлен, но тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы; реферат содержит 25% или более текста опубликованных или подготовленных в учебных целях работ других авторов, не оформленного в виде цитат.	60-65

2.1.4. Контрольная работа

Контрольная работа используется для текущего контроля знаний и умений студентов. В целях освоения компетенции для написания контрольной работы студенты изучают необходимый теоретический материал по теме. Каждому студенту выдается индивидуальный вариант контрольной работы из расчета по времени на решение на одну полную пару.

Типовые варианты контрольной работы

Практическое задание №1. Руководитель принял на работу молодого способного юриста (только что окончившего престижный институт), который превосходно справляется с работой. Он провел уже несколько консультаций, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с обслуживающим персоналом.

Вопросы к ситуации:

1. Определите тип проблемы.
2. Как можно охарактеризовать поведение юриста?
3. С чем могут быть связаны такие формы поведения?
4. Как можно скорректировать такое поведение?
5. Стоит ли руководителю удерживать проблемного сотрудника?

Практическое задание №2. Руководитель отдела озабочен наличием неформальных групп в коллективе, влияющих на производственный процесс. Многие его распоряжения остаются невыполненными, игнорируются

сотрудниками. Каждая группа отстаивает свое мнение о методах реализации проекта.

Вопросы к ситуации:

1. Определите тип проблемы.
2. Как можно охарактеризовать происходящее в отделе?
3. С чем могут быть связаны такие формы поведения?
4. Как можно скорректировать такое поведение?
5. Предложите руководителю варианты действий по нормализации ситуации.

Практическое задание №3. Почему всегда я? Это вообще не моя обязанность. Это переходит все границы. У меня и так слишком много работы.

-Да?

- Но это же несправедливо.

- Как так?

- Вам ведь известно, что мы были вынуждены послать троих сотрудников на научную конференцию. Это создало дополнительные трудности. Я никак не могу справиться с еще одним заданием.

- Да-да. Понимаю вас.

Контрольный вопрос: Какой метод слушания используется в следующем диалоге?

Практическое задание № 4. Ммммм...Дорогие мои коллеги! Я рад видеть вас на праздновании юбилея фирмы! Вы, значит, - главное ее богатство и украшение! Самоотверженные сотрудники, ответственные поставщики и надежные партнеры. Вы помогали компании идти вперед, не сворачивать, значит, с намеченного курса. Вас не пугали временные трудности, которые мы, значит, сумели преодолеть вместе. Значит, благодаря всем вам на сегодняшний момент компания является безусловным лидером в своей отрасли. Эээээ...Мы добились отличных результатов и, значит, не собираемся останавливаться на достигнутом!

Контрольный вопрос: Какой коммуникативный барьер непонимания в данном случае затрудняет восприятие приветственной речи руководителя фирмы?

Практическое задание № 5. Петров О.В., 33 года. Занимаемая должность: менеджер по продажам строительных материалов. Психологическая характеристика личности: имеет неустойчивую самооценку, пониженную устойчивость к неблагоприятным ситуациям, удовлетворенность работой у него больше зависит от внешних условий. Для него характерна повышенная внутренняя напряженность, тревожность, депрессивность, подозрительность, конформность, догматизм, авторитарность, склонность к обману. Внушаем. Часто идет на высокий риск в азартных ситуациях. Имеет достаточно низкую поисково – информационную активность. Предпочитает, чтобы неопределенность была объяснена и разрешена кем-то, чем-то. Продуктивность

его деятельности растет при частом контроле со стороны. Самостоятельность принятия решений его не привлекает.

Контрольный вопрос: Какой тип руководства приемлем с такой категорией сотрудников согласно теории мотивации Д. Макгрегора?

Практическое задание № 6. Отрывок из мотивационного интервью руководителя с Ефимовым К.К.:

Руководитель: «По каким принципам вы выбираете работу?».

К.К.: «Исходя из величины заработной платы».

Руководитель: «Как вы считаете, почему во время работы люди проявляют инициативу, вносят различные предложения?».

К.К.: «Стремятся улучшить свое материальное положение».

Руководитель: «Что вы думаете о коллективной работе?»

К.К.: «Предпочитаю работать один».

Руководитель: «От чего зависит продвижение работника в должности?»

К.К.: «От количества проделанной работы».

Руководитель: «Как вы относитесь к контролю со стороны вышестоящих органов?»

К.К.: «Принимаю и поощряю. Он важен, как обратная связь».

Руководитель: «Что значит эффективная работа?»

К.К.: «Работа, которая приносит прибыль».

Контрольный вопрос: Какой тип мотивации к труду преобладает у Ефимова К.К.?

Критерии оценивания

Критерии оценивания	Баллы
В контрольной работе обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью. Студент показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Отчет по контрольной работе оформлен аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями.	90-100
Основные требования к контрольной работе выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях. Студент не смог обосновать оптимальность предложенного решения. Есть недостатки в оформлении отчета по контрольной работе.	80-89
В контрольной работе имеются существенные отступления от требований к оформлению. Тема освещена частично, допущены фактические ошибки в содержании, отсутствуют выводы. Отчет по контрольной работе имеет недостаточный уровень качества оформления.	66-79

Контрольная работа представлена, но задание выполнено не полностью, тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы. Студент проявил недостаточный уровень знаний и умений.	60-65
--	-------

2.2. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля

2.2.1. Фонд оценочных средств для проверки знаний/умений

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Организационное поведение. Основные подходы и их особенности.
2. Гуманистические базовые концепции в понимании организационного поведения.
3. Модели поведения организации, основанные на классификации Р.Лайкерта. Их особенности, влияние на мотивацию и поведение сотрудников.
4. Современные модели организаций: развивающие и гармонизирующая. Их особенности.
5. Методы исследования организационного поведения. Основные подходы и используемые методики.
6. Потенциал человека в организации. Уровни развития индивидуального потенциала. Задачи каждого уровня.
7. Биологически–обусловленный уровень потенциала. Влияние характеристик этого уровня на поведение сотрудника организации.
8. Стрессы в организации. Причины, особенности, методы управления стрессом.
9. Социально-обусловленный уровень потенциала. Влияние характеристик этого уровня на поведение сотрудника организации.
10. Профессия как реализация индивидуального потенциала человека. Этапы и особенности профессионального становления.
11. Проблемы профессиональной деформации и профессионального выгорания сотрудника организации.
12. Личность в организации. Основные свойства личности и их влияние на организационное поведение, принятие решений.
13. Карьера как форма социализации человека на предприятии. Виды карьеры. Особенности самоуправления карьерой.
14. Влияние мотивации трудовой деятельности на формирование поведения в организации.
15. Содержательные теории мотивации и их применение.
16. Процессуальные теории мотивации и их применение.
17. Современные взгляды на мотивацию. Основные теории: теория В.Герчикова, «витаминная» теория, другие подходы.
18. Стимулирование: его основные формы и механизмы влияния на поведение.

19. Человеческие отношения в организации. Их суть, основные закономерности и влияние на организационное поведение.

20. Инструменты формирования и управления отношениями людей в организации.

21. Коммуникативные потребности людей и их реализация в рамках организации.

22. Обратная связь в рабочих отношениях. Управленческая обратная связь. Характеристики. Принципы. Проблемы. Влияние на организационное поведение.

23. Специфика индивидуальной адаптации. Влияние адаптации отдельного работника на отношения и успешность деятельности организации в целом.

24. Дисциплина как фактор управления поведением и отношениями сотрудников организации.

25. Лояльность и нелояльность сотрудников организации. Проявления лояльности в поведении сотрудников. Методы формирования лояльности персонала.

26. Лояльность и вовлеченность сотрудников. Сходство и различия. Основные характеристики вовлеченности.

27. Методы формирования вовлеченности.

28. Особенности различных форм власти и влияния. Взаимосвязь с моделями организационного поведения.

29. Лидерство, руководство, власть и влияние. Соотношений понятий и особенности применения в управлении людьми.

30. Манипулирование как форма влияния, основные виды и причины.

2.2.2. Фонд оценочных средств для проверки умений/навыки

Практические задания для экзамена

Практическое задание №1. Руководитель принял на работу молодого способного юриста (только что окончившего престижный институт), который превосходно справляется с работой. Он провел уже несколько консультаций, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с обслуживающим персоналом.

Вопросы к ситуации:

1. Определите тип проблемы.
2. Как можно охарактеризовать поведение юриста?
3. С чем могут быть связаны такие формы поведения?
4. Как можно скорректировать такое поведение?
5. Стоит ли руководителю удерживать проблемного сотрудника?

Практическое задание №2. Руководитель отдела озабочен наличием неформальных групп в коллективе, влияющих на производственный процесс. Многие его распоряжения остаются невыполненными, игнорируются сотрудниками. Каждая группа отстаивает свое мнение о методах реализации проекта.

Вопросы к ситуации:

1. Определите тип проблемы.
2. Как можно охарактеризовать происходящее в отделе?
3. С чем могут быть связаны такие формы поведения?
4. Как можно скорректировать такое поведение?
5. Предложите руководителю варианты действий по нормализации ситуации.

Практическое задание №3. Почему всегда я? Это вообще не моя обязанность. Это переходит все границы. У меня и так слишком много работы.

-Да?

- Но это же несправедливо.

- Как так?

- Вам ведь известно, что мы были вынуждены послать троих сотрудников на научную конференцию. Это создало дополнительные трудности. Я никак не могу справиться с еще одним заданием.

- Да-да. Понимаю вас.

Контрольный вопрос: Какой метод слушания используется в следующем диалоге?

Практическое задание № 4. Ммммм...Дорогие мои коллеги! Я рад видеть вас на праздновании юбилея фирмы! Вы, значит, - главное ее богатство и украшение! Самоотверженные сотрудники, ответственные поставщики и надежные партнеры. Вы помогали компании идти вперед, не сворачивать, значит, с намеченного курса. Вас не пугали временные трудности, которые мы, значит, сумели преодолеть вместе. Значит, благодаря всем вам на сегодняшний момент компания является безусловным лидером в своей отрасли. Эээээ...Мы добились отличных результатов и, значит, не собираемся останавливаться на достигнутом!

Контрольный вопрос: Какой коммуникативный барьер непонимания в данном случае затрудняет восприятие приветственной речи руководителя фирмы?

Практическое задание № 5. Петров О.В., 33 года. Занимаемая должность: менеджер по продажам строительных материалов. Психологическая характеристика личности: имеет неустойчивую самооценку, пониженную устойчивость к неблагоприятным ситуациям, удовлетворенность работой у него больше зависит от внешних условий. Для него характерна повышенная внутренняя напряженность, тревожность, депрессивность, подозрительность, конформность, догматизм, авторитарность, склонность к обману. Внушаем. Часто идет на высокий риск в азартных ситуациях. Имеет достаточно низкую поисково – информационную активность. Предпочитает, чтобы неопределенность была объяснена и разрешена кем-то, чем-то. Продуктивность его деятельности растет при частом контроле со стороны. Самостоятельность принятия решений его не привлекает.

Контрольный вопрос: Какой тип руководства приемлем с такой категорией сотрудников согласно теории мотивации Д. Макгрегора?

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам экзамена

Характеристика ответа	Европейская оценка	Рубежные баллы	Оценка	Уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном ориентировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. При ответе на экзаменационный билет студент демонстрирует применение знаний к реальным профессиональным ситуациям, объясняет решение задачи на уровне анализа, синтеза и дает свою оценку решения проблемы. Причем студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания и правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	A	100-96	5+	Повышенный уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Задача решена правильно и с обоснованием принятого решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	A	95-91	5	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Задача решена верно, правильно обосновывает принятую методику решения задачи. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.	A	90-86	5-	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	B	85-81	4+	Базовый уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Студент	C	80-76	4	

владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.				
Студент демонстрирует достаточные теоретические и практические знания. Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий или решении практической задачи, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	C	75-71	4-	
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студент испытывает затруднения при выполнении практической задачи и не может связать теорию с практикой.	D	70-66	3+	Пороговый уровень с формированности компетенций
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Испытывает затруднения при выполнении практических задач. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	E	65-61	3	
Дан неполный ответ. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. В ответе отсутствуют выводы. Речь неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя	E	60	3-	
Студент испытывает значительные трудности в ответе на экзаменационные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает. Задача не решена	F	Менее 60	2	Компетенции не сформированы