



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ

Директор ИГО

Г.Е. Абрамзон

11.02.2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Направление подготовки (специальность)
37.03.01 ПСИХОЛОГИЯ

Направленность (профиль/специализация) программы
Практическая психология

Уровень высшего образования - бакалавриат
Программа подготовки - академический бакалавриат

Форма обучения
заочная

Институт/ факультет	Институт гуманитарного образования
Кафедра	Психологии
Курс	4

Магнитогорск
2020 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 ПСИХОЛОГИЯ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 07.08.2014 г. № 946)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Психологии
15.01.2020, протокол № 5

Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО
11.02.2020 г. протокол № 5

Председатель _____ Т.Е. Абрамзон

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры Психологии, канд. психол. наук _____ А.П. Мережников

Рецензент:

директор Автономной некоммерческой организации общества благополучия семьи «Открытый институт проектирования», канд. психол. наук _____ И.В. Бузунова



Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2021 - 2022 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2022 - 2023 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2023 - 2024 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

формирование общекультурных и профессиональных компетенций в области организационной работы в коллективе; способности к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата; способности к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Организационная психология входит в базовую часть учебного плана образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Наркология

Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

Психологическое консультирование

Корпоративный тренинг

Психология конфликта

Психология здоровья

Психология стресса. Тренинг стрессоустойчивости

Социальная психология

Телесно-ориентированная терапия

Психологическая служба в организации

Технологии личностного развития

Профессиональная этика психолога

Русский язык в этнокультурной коммуникативной среде

Тренинг взаимодействия

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Методы психотерапии

Методы развития креативности

Наркология

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Организационная психология» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-13 способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	
Знать	- основные типы и способы принятия организационно-управленческих решений, особенности основных форм организации взаимодействия в трудовых коллективах, основные методы работы с кадровым составом организации теоретические основы оценки и оптимизации психологического климата организации

Уметь	- организовать психологическое сопровождение принятия организационно-управленческих решений подбирать диагностический инструментарий для анализа форм взаимодействия в трудовых коллективах, составить программу по отбору кадров, составить программу по оценке и оптимизации психологического климата организации
Владеть	- навыками и основными приемами работы с персоналом в организациях навыками реализации интерактивных методов, психологических технологий работы с кадрами в организации - навыками реализации интерактивных методов, психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников и охрану здоровья индивидов и групп в организациях
ПК-14 способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	
Знать	- основы психологической диагностики и прогнозирования изменений личности в группе и организации - основы гармонизации психического функционирования человека в организации особенности основных форм организации взаимодействия в трудовых коллективах; - теоретические основы оценки и оптимизации психологического климата организации
Уметь	- профессионально воздействовать на индивида, группу, ориентированное на личностный рост сотрудников организации использовать основные методы психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп организовать психологическое сопровождение, составить программу личностного роста сотрудников организации
Владеть	- приемами анализа данных, интерпретации результатов анализа, презентации результатов анализа средствами разных программных пакетов; - навыками работы с персоналом в организациях способами реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников и охрану здоровья индивидов и групп в организациях
ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	
Знать	☐ основы теоретико-методологического аппарата организационной психологии ☐ основные методы и технологии психологической работы с людьми; ☐ базовые понятия организационной психологии
Уметь	☐ проводить консультативную работу в организации ориентируясь на базовые понятия возрастной, общей психологии, психологии личности; ☐ использовать методы и технологии индивидуального, группового, консультирования

Владеть	☐ навыками психологического консультирования; ☐ навыками применения основных технологий ведущих направлений консультирования, экспресс – диагностики личности и межличностных отношений с учетом этнических, конфессиональных и культурных различий
---------	--

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 акад. часов, в том числе:

- Форма аттестации - экзамен

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Теоретические основы организационной								
1.1 Основные понятия организационной психологии	4	0,5/0,5И		0,5/0,5И	12,6	Работа с основной и дополнительной литературой Подготовка к тестированию Выполнение практических заданий	Отчет по практической работе Тестирование	ПК-13, ПК-14, ОК-6
1.2 Жизненный цикл организации и его основные стадии		0,5/0,5И			12,6	Работа с основной и дополнительной литературой Подготовка к тестированию Выполнение практических заданий	Отчет по практической работе Тестирование	ПК-13, ПК-14, ОК-6
1.3 Управление организациями как вид социального управления					0,5/0,5И	12,6	Работа с основной и дополнительной литературой Подготовка к тестированию Выполнение практических заданий	Отчет по практической работе Тестирование
Итого по разделу		1/1И		1/1И	37,8			
2. Внутренняя среда организации								

2.1 Организационная структура	4	0,5/0,5И		0,5/0,5И	12,6	Работа с основной и дополнительной литературой Подготовка к тестированию Выполнение практических заданий	Отчет по практической работе Тестирование	ПК-13, ПК- 14, ОК-6
2.2 Организационная культура		0,5/0,5И		0,5/0,5И	12,6	Работа с основной и дополнительной литературой Подготовка к тестированию Выполнение практических заданий	Отчет по практической работе Тестирование	ПК-13, ПК- 14, ОК-6
Итого по разделу		1/1И		1/1И	25,2			
3. Организационное развитие и развитие								
3.1 Основные концепции развития организации	4				12,6	Работа с основной и дополнительной литературой Подготовка к тестированию Выполнение практических заданий	Отчет по практической работе Тестирование	ПК-13, ПК- 14, ОК-6
3.2 Организационная диагностика					12,6	Работа с основной и дополнительной литературой Подготовка к тестированию Выполнение практических заданий	Отчет по практической работе Тестирование	ПК-13, ПК- 14, ОК-6
Итого по разделу					25,2			
4. Роль консультанта в организационном развитии								
4.1 Позиции консультанта. Кодекс консультанта	4			0,5/0,5И	12,6	Работа с основной и дополнительной литературой Подготовка к тестированию Выполнение практических заданий	Отчет по практической работе Тестирование	ПК-13, ПК- 14, ОК-6
4.2 Процесс консультирования при изменениях в организации				0,5/0,5И	12,6	Работа с основной и дополнительной литературой Подготовка к тестированию Выполнение практических заданий	Отчет по практической работе Тестирование	ПК-13, ПК- 14, ОК-6
Итого по разделу				1/1И	25,2			

5. Межличностные отношения								
5.1 Конфликты в организации и способы их разрешения	4			1/1И	13,3	Работа с основной и дополнительной литературой Подготовка к тестированию Выполнение практических заданий Написание контрольной работы	Отчет по практической работе Тестирование Отчет по контрольной работе	ПК-13, ПК-14, ОК-6
Итого по разделу				1/1И	13,3			
Итого за семестр		2/2И		4/4И	126,7		экзамен	
Итого по дисциплине		2/2И		4/4И	126,7		экзамен	ПК-13,ПК-14,ОК-6

5 Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) Основная литература:

1. 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. – 510 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-07328-7. – URL : <https://urait.ru/bcode/449971>

2. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 453 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-00926-2. – URL : <https://urait.ru/bcode/450247>

б) Дополнительная литература:

1. Толочек, В. А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора : учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 186 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-07060-6. – URL : <https://urait.ru/bcode/455248>

2. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 369 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-01091-6. – URL : <https://urait.ru/bcode/450083>

в) Методические указания:

1. Самостоятельная работа студентов вуза : практикум / составители: Т. Г. Неретина, Н. Р. Уразаева, Е. М. Разумова, Т. Ф. Орехова ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2019. - 1 CD-ROM. - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3816.pdf&show=dcatalogues/1/1530261/3816.pdf&view=true> (дата обращения: 25.09.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
-----------------	------------	------------------------

MS Windows 7 Professional(для классов)	Д-1227-18 от 08.10.2018	11.10.2021
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
7Zip	свободно	бессрочно
FAR Manager	свободно	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»	https://dlib.eastview.com/
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: https://scholar.google.ru/
Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам	URL: http://window.edu.ru/
Российская Государственная библиотека. Каталоги	https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	http://magtu.ru:8085/marcweb2/Default.asp
Университетская информационная система РОССИЯ	https://uisrussia.msu.ru
Международная наукометрическая реферативная и полнотекстовая база данных научных изданий «Web of science»	http://webofscience.com
Международная реферативная и полнотекстовая справочная база данных	http://scopus.com
Международная база полнотекстовых журналов Springer Journals	http://link.springer.com/
Международная база справочных изданий по всем отраслям знаний SpringerReference	http://www.springer.com/references
Международная реферативная и полнотекстовая справочная база данных научных изданий «Springer Nature»	https://www.nature.com/siteindex
Архив научных журналов «Национальный электронно-информационный конкорциум» (НП НЭИКОН)	https://archive.neicon.ru/xmlui/

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения дистанционных занятий лекционного типа: Стол компьютерный, стол письменный, стул офисный, документ-камера Epson, источник бесперебойного питания POWERCOMIMD-1500AP , камера высокого разрешения, компьютер персональный (типб), проектор ViewSonicPJD7526W, спикерфон настольный Calisto-620 Plantronics, веб-камера LogitechC920, система акустическая настольная, стереогарнитура (микрофон с шумоподавлением), экран настенный Digis Optimal-C MW DSOC-11032*2.

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: Стол компьютерный, стол письменный, стул офисный, документ-камера Epson, источник бесперебойного питания POWERCOMIMD-1500AP , камера высокого разрешения, компьютер персональный (типб), проектор ViewSonicPJD7526W, спикерфон настольный Calisto-620 Plantronics, веб-камера LogitechC920, система акустическая настольная, стереогарнитура (микрофон с шумоподавлением), экран настенный Digis Optimal-C MW DSOC-11032*2.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: Стеллажи для хранения учебно-наглядных пособий и учебно-методической документации.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Перечень вопросов и заданий для самостоятельной работы при подготовке к практическим занятиям:

Раздел 1. Теоретические основы организационной психологии

Тема 1.1 Основные понятия организационной психологии

Задание 1.

1. Охарактеризуйте основные различия между организациями древности и современными организациями.
2. Разграничьте предмет организационной психологии и психологии управления.
3. Ответьте на вопрос: является ли организацией (согласно выделенным Вами признакам) туристическая группа, которая едет на две недели отдыхать за рубеж? Обоснуйте свое решение.

Задание 2.

1. Назовите основные цели организации.
2. Дайте определение основным характеристикам организации. Размер. Сложность. Формализация. Рациональность.
3. Выберите одно из определений организации, которое наиболее полно отражает Ваше представление:
 - а. Организация – это социальная система для достижения специфических целей посредством коллективных действий.
 - б. Организация – это общность, ориентированная на достижение довольно специфических целей и проявляющая себя как социальная структура с высокой степенью формализации.
 - в. Организация – это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели. Аргументируйте свою точку зрения.

Тема 1.2 . Жизненный цикл организации и его основные стадии

1. *В чем особенность эволюционного подхода при рассмотрении развивающейся организации?*
2. *Охарактеризуйте стадии развития организации.*
3. *Какие циклы проходит организация в своем развитии?*
4. *Определите стадию развития следующих организаций: «Газпром», Телеканал «Россия», МГТУ, «БИЛАЙН» и др.*

Тема 1.3. Управление организациями как вид социального управления

1. Как формировалась и развивалась наука управления?
2. Перечислите основные принципы и функции управления.
3. Назовите основные школы управления.
4. Какие методы управления Вы знаете?
5. Опишите социально-психологические методы управления, особенности их реализации.
6. Почему персонал считают главным ресурсом организации?
7. Дайте определение понятию «управление персоналом».
8. Опишите основные элементы системы управления персоналом: поиск, подбор, отбор, оценка, аттестация, развитие персонала.
9. Почему организационная культура является одним из эффективнейших

инструментов управления персоналом?

2. Раздел Внутренняя среда организации

Тема 2.1 Организационная структура

Задание 1.

1. Внимательно проанализируйте, сопоставьте и оцените миссии четырех разных компаний. Там, где это возможно, предложите свой вариант формулировки. Укажите, какая информация необходима для изменения формулировки миссии.
2. Сформулируйте миссию социально-психологического факультета. Опишите исходные характеристики организации, анализ которых использовался Вами при формулировке миссии.
3. Какая связь существует между миссией и целями организации?

Задание 2.

1. Место и роль организационной структуры во внутренней среде организации
2. От каких факторов зависит организационная структура и принципы ее построения.
3. Назовите основные этапы проектирования организационных структур управления.

Тема 2.2 Организационная культура

1. Какие факторы влияют на формирование организационной культуры?
2. Функциональные состояния работников организации: понятие функционального состояния, виды.
3. Обязательные компоненты всех видов функциональных состояний. Основные группы методов исследования функциональных состояний. Работоспособность как функциональное состояние. Методика «САН»: назначение, сущность, применение. Профессиональное утомление: понятие и признаки.
4. Корпоративная культура: история и современное состояние.

3. Раздел Организационное развитие и развитие организаций

Тема 3.1. Основные концепции развития организации

1. Раскройте содержание понятия ресурсы организационного развития.
2. Охарактеризуйте основные концептуальные схемы развития и их использование в консультировании.
3. Назовите компонентные модели организации, их преимущества и недостатки.

Тема 3.2 Организационная диагностика

1. Назовите основные этапы организационной диагностики.
2. Охарактеризуйте методы диагностики организационных изменений.
3. Разработайте программу мероприятий по диагностике организации в условиях изменения.

4. Раздел Роль консультанта в организационном развитии

Тема 4.1 Позиции консультанта. Кодекс консультанта

Задание 1.

1. Охарактеризуйте основные роли консультанта.
2. Раскройте содержание ролевого кольца консультирования.
3. Охарактеризуйте основные положения кодекса консультанта.

Тема 4.2 Процесс консультирования при изменениях в организации

1. Выделите основные источники изменений.
2. Дайте характеристику компонентам организации, подверженным изменениям.
3. Раскройте понятие «изменение», охарактеризуйте виды изменений.
4. Опишите процедуру проведения изменений.
5. Управление процессом изменения.

5. Раздел Межличностные отношения и организационные конфликты.

Тема 5.1 .Конфликты в организации и способы их разрешения

1. Просмотр фильма «Конфликтология» (45 мин).
2. Задание: в знакомой организации (производственной группе или студенческой группе) дайте анализ причин конфликта и определите пути выхода из данных конфликтов. Используйте знания, полученные из фильма.

В чем специфика организационных конфликтов?

2. Раскройте причины возникновения деструктивных и конструктивных конфликтов.

3. Опишите классификация конфликтов в организации.

4. Какие стратегии поведения в конфликте Вы знаете?

5. Опишите типы конфликтных личностей.

6. Какие методики исследования конфликта в организации Вы знаете?

7. Сделайте анализ основных технологий разрешения конфликтов в организации.

8. Опишите технологию переговорного процесса.

9. Какие переговорные стратегии Вы знаете?

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		
Знать	основы теоретико-методологического аппарата организационной психологии основные методы и технологии психологической работы с людьми; базовые понятия организационной психологии	Теоретические вопросы Зарождение концепции “организационного развития”. Становление, институционализация и современное состояние дисциплины. Классификация организаций. Типы организаций по взаимодействию с внешней средой. Типы организаций по взаимодействию подразделений. Типы организаций по взаимодействию с человеком. Понятие организации (цели, функции, структура, способы взаимодействия). Основные характеристики организации. Размер. Сложность. Формализация. Рациональность. Иерархическая структура. Жизненный цикл продукта и организации. Соотнесение стадии жизненного цикла, типов стратегии организации и особенностей персонала. Цели организации. Иерархия целей. Миссия организации. Факторы, влияющие на миссию организации. Взаимосвязь целей и организационной структуры. Факторы формирования организационных структур. Типы организационных структур. Сравнительная характеристика организационных структур. Понятие. Факторы формирования организационной культуры. Типы организационных культур. Классификация организаций по типу организационной культуры. Роль консультанта в организационном развитии. Экспертное и процессуальное консультирование. Позиции консультанта. «Внешние» и «внутренние консультанты». Ролевое кольцо консультирования. Двойственная природа контракта при консультировании.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		Кодекс консультанта. Мифология и мифотворчество в консультировании. Концептуальные развитие и развитие организаций. Схемы развития и их использование в консультировании. Модели К. Левина, Бенниса—Шеппарда. Типы организаций и внутриорганизационные отношения. Схемы Г. Минцберга, Р. Лайкерта, Л. Константина. Компонентные модели организации. Система 7С Мак-Кинси и производные концепции. Формула развития. Ресурсы развития Концепция первого шага. Виды и этапы диагностики. Проблемное поле диагностики. Проблемы и задачи. Внешние и внутренние проблемы организации. Анализ ресурсов развития. Оценка силы сопротивления. Методы стандартизированной (структурной) диагностики. Сбор, анализ, интерпретация и представление данных. Консультирование процесса изменения.
Уметь	проводить консультативную работу в организации ориентируясь на базовые понятия возрастной, общей психологии, психологии личности; использовать методы и технологии индивидуального, группового, консультирования.	Исследуйте лидерские качества руководителей, подобрав соответствующие методики. Представьте письменный анализ полученных результатов. Исследуйте организационную культуру конкретной фирмы (компании, учреждения), выбрав соответствующую методику. Представьте письменный анализ полученных результатов. Исследуйте особенности мотивационной сферы сотрудников организации, подобрав соответствующие методики. Представьте письменный анализ полученных результатов. Проведите исследование коммуникативных качеств сотрудников организации, подобрав соответствующие методик. Представьте письменный анализ полученных результатов. Сделайте анализ конфликтной личности. Исследуйте возможные стратегии поведения в конфликте, подобрав соответствующие методики. Представьте письменный анализ полученных результатов.
Владеть	навыками психологического консультирования;	Примеры заданий: Составить программу консультирования по проблеме взаимодействия двух организаций на

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	- навыками применения основных технологий ведущих направлений консультирования, экспресс – диагностики личности и межличностных отношений с учетом этнических, конфессиональных и культурных различий	свой выбор
ПК-13 способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса		
Знать	основные типы и способы принятия организационно-управленческих решений, особенности основных форм организации взаимодействия в трудовых коллективах, основные методы работы с кадровым составом организации теоретические основы оценки и оптимизации психологического климата организации	Зарождение концепции “организационного развития”. Становление, институционализация и современное состояние дисциплины. Классификация организаций. Типы организаций по взаимодействию с внешней средой. Типы организаций по взаимодействию подразделений. Типы организаций по взаимодействию с человеком. Понятие организации (цели, функции, структура, способы взаимодействия). Основные характеристики организации. Размер. Сложность. Формализация. Рациональность. Иерархическая структура. Жизненный цикл продукта и организации. Соотнесение стадии жизненного цикла, типов стратегии организации и особенностей персонала. Цели организации. Иерархия целей. Миссия организации. Факторы, влияющие на миссию организации. Взаимосвязь целей и организационной структуры. Факторы формирования организационных структур. Типы организационных структур. Сравнительная характеристика организационных структур. Понятие. Факторы формирования организационной культуры.
Уметь	организовать психологическое сопровождение принятия организационно-управленческих	1. Проанализировать ситуацию Вы приняли на работу молодого способного юриста (только что окончившего Институт внешнеэкономических связей, экономики и права), который превосходно справляется с

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	решений подбирать диагностический инструментарий для анализа форм взаимодействия в трудовых коллективах, составить программу по отбору кадров, составить программу по оценке и оптимизации психологического климата организации	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 Услуживающим персоналом. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление от вашего секретаря по поводу его грубости. Какие замечания и каким образом необходимо сделать молодому специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе? 2. выполните Тест «Способность принимать решения» (автор Р.И. Мокшанцев, 2002)
Владеть	навыками и основными приемами работы с персоналом в организациях навыками реализации интерактивных методов, психологических технологий работы с кадрами в организации навыками реализации интерактивных методов, психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников и охрану здоровья индивидов и групп в организациях.	1. подобрать упражнения для Тренинга способностей к альтернативному мышлению применительно к управленческим ситуациям 2. провести психологическую игру "Катастрофа на воздушном шаре"
ПК-14 способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп		
Знать	основы психологической диагностики и прогнозирования изменений личности в группе и организации основы гармонизации психического функционирования человека в организации особенности основных форм организации	Зарождение концепции "организационного развития". Становление, институционализация и современное состояние дисциплины. Классификация организаций. Типы организаций по взаимодействию с внешней средой. Типы организаций по взаимодействию подразделений. Типы организаций по взаимодействию с человеком. Понятие организации (цели, функции, структура, способы взаимодействия). Основные характеристики организации. Размер. Сложность. Формализация. Рациональность. Иерархическая

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	взаимодействия в трудовых коллективах; теоретические основы оценки и оптимизации психологического климата организации	структура. Жизненный цикл продукта и организации. Соотнесение стадии жизненного цикла, типов стратегии организации и особенностей персонала. Цели организации. Иерархия целей. Миссия организации. Факторы, влияющие на миссию организации. Взаимосвязь целей и организационной структуры. Факторы формирования организационных структур. Типы организационных структур. Сравнительная характеристика организационных структур. Понятие. Факторы формирования организационной культуры. Типы организационных
Уметь	профессионально воздействовать на индивида, группу, ориентированное на личностный рост сотрудников организации использовать основные методы психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп организовать психологическое сопровождение, составить программу личностного роста сотрудников организации	Анализ этического кодекса организации на выбор разработать план организации служебной деятельности
Владеть	навыками работы с персоналом в организациях способами реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников и охрану	Разработать программы по учету результатов служебной деятельности разработать тренинг личностного роста

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	здоровья индивидов и групп в организациях	

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания

По дисциплине «Организационная психология» форма проведения промежуточной аттестации – экзамен.

Экзамен по данной дисциплине проводится в устной форме по экзаменационным билетам, каждый из которых включает 2 теоретических вопроса и одно практическое задание.

Критерии оценки (в соответствии с формируемыми компетенциями и планируемыми результатами обучения):

Показатели и критерии оценивания экзамена:

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций: всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.