

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Танафин Андрей Николаевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 13.11.2023 08:34:29  
Уникальный программный ключ:  
a5da3d9896e9d535380e3f9a7da4832154ef8302

Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования  
**«Московский психолого-социальный университет»**

Лицензия № 1478 от 28 мая 2015 г., серия 90Л01 № 0008476 (бессрочная)  
Свидетельство государственной аккредитации № 2783 от 07 марта 2018 года, серия 90А01 №0002920 (до 07 марта 2024 года)

**УТВЕРЖДАЮ**  
Первый проректор  
/Е.Г.Замолоцких  
« 30 » января 2023 г.

**Факультет психологии**

**Рабочая программа учебной дисциплины**

Организационная психология

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Направленность (профиль) подготовки:

Социальная психология

Квалификация (степень) выпускника:

Бакалавр

Форма обучения:

Очная, очно-заочная

**Составитель программы:**  
**Корж Елена Михайловна,**  
**доцент кафедры социальной психологии**

Москва 2023

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Аннотация к дисциплине.....	3
2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	7
3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах) .....	7
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий .....	7
4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах) .	7
4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам) .....	9
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	13
6. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Организационная психология» .....	16
6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал.....	16
6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	19
6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	20
6.3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля обучающихся. ....	20
6.3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся.....	22
6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	23
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины .....	24
8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	26
9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	27
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	28
10.1 Лицензионное программное обеспечение.....	28
10.2. Электронно-библиотечная система.....	28
10.3. Современные профессиональные баз данных.....	28
10.4. Информационные справочные системы.....	28
11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	29
12. Лист регистрации изменений .....	30

## 1. Аннотация к дисциплине

Рабочая программа дисциплины «Организационная психология» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 27.07. 2020 г. N 839.

Рабочая программа содержит обязательные для изучения темы по дисциплине «Организационная психология». Дисциплина дает целостное представление об основных направлениях профессиональной деятельности психолога в организациях разного типа, о необходимости осознанного соблюдения организационной политики.

### **Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Настоящая дисциплина включена в обязательную часть учебных планов по направлению подготовки 37.03.01 Психология уровень бакалавриата.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 5 семестре, зачет с оценкой.

### **Цель изучения дисциплины:**

формирование общего представления у студентов об основных направлениях профессиональной деятельности психолога в организациях разного типа, о необходимости осознанного соблюдения организационной политики.

### **Задачи:**

- сформировать у студентов общие представления о теоретических основах социально-психологических явлений, возникающих в результате общения людей в процессе их совместной деятельности в организациях различного типа;
- сформировать у студентов общие представления о профессиональной роли психолога в организации;
- ознакомить с методами организационной диагностики, позволяющими анализировать и оценивать социально-психологические проблемы, возникающие в организации;
- ознакомить со спецификой работы психолога по подбору персонала, оптимизации социально-психологического климата трудового коллектива, урегулирования организационных конфликтов и т.п.
- способствовать формированию профессиональной культуры психолога;
- способствовать упрочению гражданской позиции и мировоззренческих установок студентов;
- создать условия для развития психологического мышления и готовности к толерантному социальному сотрудничеству.

### **Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:**

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

**ПК-2** - способность к осуществлению мероприятий, ориентированных на сохранение и укрепление психологического благополучия личности, группы в процессе жизнедеятельности.

**ПК-4** – способность к просветительской, психопрофилактической деятельности с целью повышения уровня психологической культуры индивидов и групп.

## 2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата) и на основе профессионального стандарта "Психолог в социальной сфере", утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. N 682н, соотнесённого с федеральным государственным образовательным стандартом по указанному направлению подготовки.

Код компетенции	Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Индикаторы достижения компетенций	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
ОПК-8	способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.	<b>ОПК-8.1.</b> <b>Знать:</b> теоретические основы социально-психологических явлений, возникающих в результате общения людей в процессе их совместной деятельности в организациях различного типа; методы организационной диагностики.	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		<b>ОПК-8.2.</b> <b>Уметь:</b> анализировать и оценивать социально-психологические проблемы, возникающие в организации; использовать психологические знания при осуществлении профессиональной деятельности в организации.	
		<b>ОПК-8.3.</b> <b>Владеть:</b> четким представлением о профессиональной роли психолога в организации; о необходимости осознанного соблюдения организационной политики и процедур.	

<b>ПК-2</b>	способность к осуществлению мероприятий, ориентированных на сохранение и укрепление психологического благополучия личности, группы в процессе жизнедеятельности.	<b>ПК-2.1.</b> <b>Знать:</b> теоретические основы механизмов сохранения и укрепления психологического благополучия личности, группы в процессе жизнедеятельности, в т.ч. в процессе их совместной деятельности в организациях различного типа; знать методы диагностики психологического благополучия личности, группы.	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		<b>ПК-2.2.</b> <b>Уметь:</b> анализировать и оценивать психологическое благополучие личности в организации; использовать психологические знания при планировании мероприятий, ориентированных на сохранение и укрепление психологического благополучия личности, группы в организации.	
		<b>ПК-2.3.</b> <b>Владеть:</b> четким представлением о возможности психолога осуществить мероприятия в организации, ориентированные на сохранение и укрепление психологического благополучия личности, группы; навыками работы по подбору персонала, оптимизации социально-психологического климата трудового коллектива, урегулирования организационных конфликтов и т.п.	
<b>ПК-4</b>	способность к просветительской, психопрофилактической деятельности с целью	<b>ПК-4.1.</b> <b>Знать:</b> теоретические основы осуществления просветительской,	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические

	<p>повышения уровня психологической культуры индивидов и групп.</p>	<p>психопрофилактической деятельности с целью повышения уровня психологической культуры сотрудников организации.</p>	<p>занятия <u>Самостоятельная работа</u></p>
		<p><b>ПК-4.2.</b>  <b>Уметь:</b> анализировать и оценивать возможности осуществления мероприятий просветительского и психопрофилактического плана с целью повышения уровня психологической культуры сотрудников организации.</p>	
		<p><b>ПК-4.3.</b>  <b>Владеть:</b> четким представлением о возможности психолога осуществить мероприятия в организации просветительского и психопрофилактического плана с целью повышения уровня психологической культуры сотрудников организации, соблюдения сотрудниками организационной политики и процедур.</p>	

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

**3.1 Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах)**

Объём дисциплины	Всего часов		
	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	108		
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	48	48	
Аудиторная работа (всего):	48	48	
в том числе:			
Лекции	16	24	
семинары, практические занятия	32	24	
лабораторные работы			
Внеаудиторная работа (всего):			
в том числе:			
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	60	60	
Вид промежуточной аттестации обучающегося (зачет с оценкой)	+	+	

**4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

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

для очной формы обучения

№ п/п	Разделы и/или темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)				Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по плану)
			ВСЕ ГО	Из них аудиторные занятия	лекционная	ролевая	

				Лекции	Лаборатор. практикум	Практическ. занятия / семинары				
1.	Тема 1. Введение в курс. Круг явлений, изучаемых организационной психологией	5	14	2		2	10			Доклад
2.	Тема 2. Понятие организации и организационной культуры	5	14	2		4	8			Доклад
3.	Тема 3. Понятие команды. Командообразование. Психологические особенности личности руководителя	5	16	2		6	8			Доклад Овладение методикой
4.	Тема 4. Социально-психологический климат трудового коллектива	5	16	4		4	8			Доклад Овладение методикой
5.	Тема 5. Организационные конфликты	5	16	2		6	8			Доклад Овладение методикой
6.	Тема 6. Подбор, расстановка, оценка и аттестация персонала	5	14	2		4	8			Доклад
7.	Тема 7. Психологические аспекты индивидуальной карьеры	5	18	2		6	10			Доклад Овладение методикой
	Вид промежуточной аттестации обучающегося (зачет с оценкой)		+							Вопросы
	Всего:		108	16		32	60			Зачёт с оценкой

**для очно-заочной формы обучения**

№ п/п	Разделы и/или темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)					Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)		
			ВСЕГО	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа		Контрольная работа	Курсовая работа
				Лекции	Лаборатор. практикум	Практическ. занятия / семинары				



1.	Тема 1. Введение в курс. Круг явлений, изучаемых организационной психологией	5	16	4	2	10			Доклад
2.	Тема 2. Понятие организации и организационной культуры	5	12	2	2	8			Доклад
3.	Тема 3. Понятие команды. Командообразование. Психологические особенности личности руководителя	5	16	4	4	8			Доклад Овладение методикой
4.	Тема 4. Социально-психологический климат трудового коллектива	5	16	4	4	8			Доклад Овладение методикой
5.	Тема 5. Организационные конфликты	5	16	4	4	8			Доклад Овладение методикой
6.	Тема 6. Подбор, расстановка, оценка и аттестация персонала	5	14	2	4	8			Доклад
7.	Тема 7. Психологические аспекты индивидуальной карьеры	5	18	4	4	10			Доклад Овладение методикой
	Вид промежуточной аттестации обучающегося (зачет с оценкой)		+						Вопросы
	Всего:		<b>108</b>	<b>24</b>		<b>24</b>	<b>60</b>		<b>Зачёт с оценкой</b>

#### 4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

##### **Тема 1. Введение в курс. Круг явлений, изучаемых организационной психологией.** *Содержание лекционных занятий*

Предмет организационной психологии. Основные понятия организационной психологии: «организация», «личность работника», «отношение к труду». Круг явлений, изучаемых организационной психологией. Центральная проблема организационной психологии. Методы организационной психологии. Организационная диагностика. Требования к выбору методов.

Место и роль психолога в организации. Функции психолога в организации.

##### *Содержание практических занятий*

1. Анализ основных понятий организационной психологии.
2. Социально-психологические проблемы, с которыми сталкивается психолог в организации.
3. Функции организационного психолога.
4. Методы организационной психологии. Требования к выбору методов.

##### **Тема 2. Понятие организации и организационной культуры.**

##### *Содержание лекционных занятий:*

Типы организационных структур. Функции организации. Показатели эффективности организации: объективные и субъективные (социально-психологические). Формальная структура, обусловленная официальным распределением обязанностей членов группы, их

взаимодействием в процессе труда. Неформальная структура, образуемая на основе взаимоотношений, сложившихся в процессе трудового взаимодействия.

Структура организационной культуры. Принципы и методы формирования организационной культуры. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

*Содержание практических занятий*

1. Структура и функции организации.
2. Формальная и неформальная структуры организации.
3. Показатели эффективности организации.
4. Понятие, структура и функции организационной культуры.
5. Типы и особенности организационных культур.
6. Соотнесение понятий «организационная культура» и «корпоративная культура».
7. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

**Тема 3. Понятие команды. Командообразование. Психологические особенности личности руководителя.**

*Содержание лекционных занятий:*

Динамика развития группы, групповые процессы, групповые состояния, групповые эффекты. Уровни развития группы. Понятие команды. Условия формирования команды. Основные признаки команды. Типология команд. Этапы развития команды. Командообразование, ключевые процессы. Технологии командообразования. Командообразование в режиме реального времени – командный коучинг. Ролевое взаимодействие в команде. Комплектование команд на основе диагностики командных ролей.

Социально-психологические особенности личности руководителя. Стили руководства. Концепции эффективного лидерства. Понятие разделённого лидерства. Понятие, задачи управленческого консультирования руководителя. Бизнес-коучинг.

*Содержание практических занятий*

1. Уровни развития группы.
2. Групповые процессы и состояния.
3. Управленческая команда: понятие, структура и функции.
4. Этапы командообразования.
5. Методы формирования команды.

*Овладение методикой* на определение стиля руководства трудовым коллективом В.П. Захарова и А.Л. Журавлева.

Опросник содержит 16 групп утверждений, характеризующих деловые качества руководителя. Каждая группа состоит из трех утверждений, обозначенных буквами а, б, в. Методика позволяет определить директивный, попустительский и коллегиальный компонент в стиле руководства.

**Тема 4. Социально-психологический климат трудового коллектива.**

*Содержание лекционных занятий*

Сущность и характеристика социально-психологического климата. Основные подходы к определению понятия СПК. Факторы формирования социально-психологического климата организации: факторы макросреды, факторы микросреды. Объективные и субъективные факторы формирования социально-психологического климата организации.

Методы и методики изучения социально-психологического климата трудового коллектива. Удовлетворённость работников профессиональной деятельностью. Возможности выработки лояльности сотрудников к организации. Социально-психологический тренинг как средство повышения уровня развития социально-психологического климата.

Влияние благоприятного социально-психологического климата на эффективность деятельности сотрудников организации.

#### *Содержание практических занятий*

1. Основные подходы к определению социально-психологического климата.
2. Объективные факторы формирования социально-психологического климата.
3. Субъективные факторы формирования социально-психологического климата.
4. Диагностика СПК.
5. СПК как средство повышения уровня развития социально-психологического климата.

*Овладение методикой:* “Экспресс-методика” по изучению социально-психологического климата в коллективе. Методика разработана О.С. Михалюком и А.Ю. Шалыто.

Методика позволяет выявить эмоциональные, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе. В качестве существенного признака эмоционального компонента рассматривается критерий привлекательности - на уровне понятий “нравится - не нравится”, “приятный - неприятный”. При конструировании вопросов, направленных на измерение поведенческого компонента, выдерживался критерий “желание - нежелание работать, учиться вместе”. Основным критерием когнитивного компонента избрана переменная “знание - незнание особенностей членов коллектива”.

### **Тема 5. Организационные конфликты.**

#### *Содержание лекционных занятий*

Сущность организационных конфликтов. Причины конфликтов в организации. Структура, виды, функции и основные стадии конфликтов в организации.

Стратегии поведения сотрудников в конфликтных ситуациях. Двухмерная модель Томаса. Факторы, влияющие на выбор стратегии поведения сотрудников в конфликтных ситуациях.

Методы управления конфликтами в организации. Стратегии разрешения организационных конфликтов. Роль руководителя в разрешении конфликтов.

#### *Содержание практических занятий*

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.
6. Стратегии разрешения организационных конфликтов.

*Овладение методикой:* Опросник Томаса для выявления типа поведения в конфликтных ситуациях.

Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях К. Томас считает приемлемой двухмерную модель регулирования конфликтов, основополагающими

измерениями в которой являются кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликт, и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов.

Соответственно этим 2 основным измерениям К. Томас выделяет следующие способы регулирования конфликтов:

- 1) соревнование (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;
- 2) приспособление, означающее в противоположность соперничеству принесение в жертву собственных интересов ради другого;
- 3) компромисс;
- 4) избегание, для которого характерны как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;
- 5) сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

### **Тема 6. Подбор, расстановка, оценка и аттестация персонала.**

#### *Содержание лекционных занятий*

Подбор и отбор персонала. Проведение первичного собеседования. Подбор и использование психодиагностических методик на этапе отбора персонала. Отбор кадров на руководящие должности.

Расстановка и адаптация персонала. Социализация персонала в организации. Выявление потребности в обучении персонала. Организация обучения персонала. Кадровый резерв организации. Алгоритм оценки персонала организации. Мотивирование персонала. Теории мотивации трудовой деятельности: содержательные и процессуальные теории трудовой деятельности.

#### *Содержание практических занятий*

1. Подбор и использование психодиагностических методик на этапе отбора персонала.
2. Алгоритм оценки персонала организации.
3. Теория ХУ МакГрегора
4. Теория человеческих отношений Мэйо
5. Теория иерархии потребностей Маслоу
6. Теория потребностей Альдерфера
7. Теория мотивационных потребностей МакКлелланда
8. Теория 2-х факторов Херцберга
9. Теория трудовой мотивации Аткинсона
10. Теория справедливости Адамса
11. Теория усиления мотивации Скиннера
12. Теория мотивации Врума
13. Модель мотивации Лоулера-Портера.

### **Тема 7. Психологические аспекты индивидуальной карьеры.**

#### *Содержание лекционных занятий*

Социально-психологическое содержание понятия «карьера». Управление развитием персонала организации. Карьера как способ развития персонала. Типы карьеры. Последовательность стадий и этапов карьеры.

Управленческий резерв и порядок его формирования. Методика оценки карьерных ориентаций Э.Шейна «Якоря карьеры». Карьерный коучинг.

*Содержание практических занятий*

1. Сущность понятия карьера.
2. Типы карьеры.
3. Основные стадии и этапы индивидуальной карьеры.
4. Диагностика индивидуальной карьеры и карьерных ориентаций.

*Овладение методикой оценки карьерных ориентаций Э. Шейна «Якоря карьеры».*

**5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Самостоятельная работа обучающихся при изучении курса «Организационная психология» предполагает, в первую очередь, работу с основной и дополнительной литературой. Результатами этой работы становятся выступления на практических занятиях, участие в обсуждении.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей обучающихся. Время и место самостоятельной работы выбираются обучающимися по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя.

Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения рабочей программы « Организационная психология», которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем – приступить к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой.

Получив представление об основном содержании раздела, темы, необходимо изучить материал с помощью учебников, указанных в разделе 7 указанной программы. Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данного раздела и включенных в него тем. Затем, как показывает опыт, полезно изучить выдержки из первоисточников. При желании можно составить их краткий конспект. Обязательно следует записывать возникшие вопросы, на которые не удалось ответить самостоятельно.

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
Тема 1. Введение в курс. Круг явлений, изучаемых организационной психологией	Анализ основных понятий организационной психологии. Социально-психологические проблемы, с которыми сталкивается психолог в организации. Функции психолога в организации. Методы организационной психологии. Требования к выбору методов.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме 1, работа с интернет источниками	Доклад
Тема 2. Понятие организации и организационной культуры	Структура и функции организации. Формальная и неформальная структуры организации. Показатели эффективности организации. Понятие, структура и функции организационной культуры. Типы и особенности организационных культур. Соотнесение понятий «организационная культура» и «корпоративная культура». Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации	Литература к теме 2, работа с интернет источниками	Доклад
Тема 3. Понятие команды. Командообразование. Психологические особенности личности руководителя.	Уровни развития группы. Групповые процессы и состояния. Управленческая команда: понятие, структура и функции. Этапы командообразования. Методы формирования команды. <i>Овладение методикой</i> на определение стиля руководства трудовым коллективом В.П. Захарова и А.Л. Журавлева.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации	Литература к теме 3, работа с интернет источниками	Доклад. Овладение методикой
Тема 4. Социально-психологический климат трудового	Основные подходы к определению социально-психологического климата. Объективные факторы	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка	Литература к теме 4, работа с интернет	Доклад. Овладение методикой

коллектива	<p>формирования социально-психологического климата. Субъективные факторы формирования социально-психологического климата. Диагностика СПК. СПК как средство повышения уровня развития социально-психологического климата.</p> <p><i>Овладение методикой: “Экспресс-методика” по изучению социально-психологического климата в коллективе. Методика разработана О.С. Михалюком и А.Ю. Шальто.</i></p>	доклада-презентации	источниками	
Тема 5. Организационные конфликты	<p>Причины конфликтов в организации. Структура, виды, функции и основные стадии конфликтов в организации. Стратегии поведения сотрудников в конфликтных ситуациях. Факторы, влияющие на выбор стратегии поведения в конфликтных ситуациях. Методы управления конфликтами в организации. Стратегии разрешения организационных конфликтов.</p> <p><i>Овладение методикой: Опросник Томаса для выявления типа поведения в конфликтных ситуациях.</i></p>	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации	Литература к теме 5, работа с интернет источниками	Доклад. Овладение методикой
Тема 6. Подбор, расстановка, оценка и аттестация персонала	<p>Подбор и использование психодиагностических методик на этапе отбора персонала. Алгоритм оценки персонала организации. Теория ХУ МакГрегора Теория человеческих отношений Мэйо Теория иерархии потребностей Маслоу Теория потребностей Альдерфера</p>	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации	Литература к теме 6, работа с интернет источниками	Доклад.

	<p>Теория мотивационных потребностей МакКлелланда  Теория 2-х факторов Херцберга  Теория трудовой мотивации Аткинсона  Теория справедливости Адамса  Теория усиления мотивации Скиннера  Теория мотивации Врума  Модель мотивации Лоулера-Портера.</p>			
<p>Тема 7.  Психологические аспекты индивидуальной карьеры</p>	<p>Сущность понятия карьера.  Типы карьеры.  Основные стадии и этапы индивидуальной карьеры.  Диагностика индивидуальной карьеры и карьерных ориентаций.</p> <p><i>Овладение методикой оценки карьерных ориентаций Э. Шейна «Якоря карьеры».</i></p>	<p>Работа в библиотеке, включая ЭБС.  Подготовка доклада-презентации</p>	<p>Литература к теме 7,  работа с интернет источниками</p>	<p>Доклад.  Овладение методикой</p>

**6. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Организационная психология».**

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета с оценкой.

**6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания**



№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Шкала и критерии оценки, балл	Критерии оценивания компетенции
1.	Дискуссия, круглый стол	Практическое занятие	<p>«5» – обучающийся демонстрирует знание материала по разделу, основанное на знакомстве с обязательной литературой, современными исследованиями в области организационной психологии; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы, может сформулировать собственную точку зрения, умеет принимать точку зрения других.</p> <p>«4» – обучающийся в целом демонстрирует знание материала по разделу, основанное на знакомстве с обязательной литературой, современными исследованиями в области организационной психологии; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы, может сформулировать собственную точку зрения, умеет принимать точку зрения других. При этом обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя.</p> <p>«3» – если обучающийся демонстрирует неполное знание материала по разделу; демонстрирует низкую активность в обсуждении. При этом обучающимся допущены значительные неточности в ответах, которые он, тем не менее, исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя.</p> <p>«2» – отсутствие знания материала по разделу; демонстрирует крайне низкую активность в обсуждении. При этом обучающимся допущены значительные неточности в ответах, которые он не исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя.</p>	<p>ОПК-8.1. ОПК-8.2. ОПК-8.3. ПК-2.1. ПК-2.2. ПК-2.3. ПК-4.1. ПК-4.2. ПК-4.3.</p>

2	Доклад - презентация	Публичное выступление по представлению полученных результатов учебно-исследовательской темы в программе Microsoft PowerPoint	<p>«5» – доклад выполнен в соответствии с заявленной темой, презентация легко читаема и ясна для понимания, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы;</p> <p>«4» – некорректное оформление презентации, грамотное использование терминологии, в основном свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик частично правильно ответил на все вопросы;</p> <p>«3» – некорректное оформление презентации, неграмотное использование терминологии, в основном свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик частично правильно ответил на вопросы;</p> <p>«2» – отсутствие презентации, докладчик испытывал затруднения при выступлении и ответе на вопросы.</p>	ОПК-8.1. ОПК-8.2. ОПК-8.3. ПК-2.1. ПК-2.2. ПК-2.3. ПК-4.1. ПК-4.2. ПК-4.3.
---	----------------------	--	--	--

**6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций/ индикаторов	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Зачет с оценкой ОПК-8.1. ОПК-8.2. ОПК-8.3. ПК-2.1. ПК-2.2. ПК-2.3. ПК-4.1. ПК-4.2. ПК-4.3.	Зачет с оценкой представляет собой выполнение обучающимся заданий билета, включающего в себя:  Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними; Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины	Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 1-2 баллов Задание 2: 1-2 баллов Задание 3: 1-2 баллов <b>«Зачтено»</b> -«5» ( <b>отлично</b> ) – ответ правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены правильно. Обучающийся правильно интерпретирует полученный результат. -«4» ( <b>хорошо</b> ) – ответ в целом правильный, логически выстроен, приведены необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Ход решения задания правильный, ответ неверный. Обучающийся в целом правильно интерпретирует полученный результат. -«3» ( <b>удовлетворительно</b> ) – ответ в основном правильный, логически выстроен, приведены не все необходимые выкладки, использована профессиональная лексика. Задания решены частично. <b>«Незачтено»</b> -«2» ( <b>неудовлетворительно</b> )– ответы на теоретическую часть неправильные или неполные. Задания не решены

**6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**  
**6.3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля обучающихся.**

**Тема 1. Введение в курс. Круг явлений, изучаемых организационной психологией.**

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:

1. Анализ основных понятий организационной психологии.
2. Социально-психологические проблемы, с которыми сталкивается психолог в организации.
3. Функции организационного психолога.
4. Методы организационной психологии. Требования к выбору методов.

**Тема 2. Понятие организации и организационной культуры.**

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:

1. Структура и функции организации.
2. Формальная и неформальная структуры организации.
3. Показатели эффективности организации.
4. Понятие, структура и функции организационной культуры.
5. Типы и особенности организационных культур.
6. Соотнесение понятий «организационная культура» и «корпоративная культура».
7. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

**Тема 3. Понятие команды. Командообразование. Психологические особенности личности руководителя.**

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:

1. Уровни развития группы.
2. Групповые процессы и состояния.
3. Управленческая команда: понятие, структура и функции.
4. Этапы командообразования.
5. Методы формирования команды.

Обсуждение результатов методики на определение стиля руководства трудовым коллективом В.П. Захарова и А.Л. Журавлева.

**Тема 4. Социально-психологический климат трудового коллектива .**

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:

1. Основные подходы к определению социально-психологического климата.
2. Объективные факторы формирования социально-психологического климата.
3. Субъективные факторы формирования социально-психологического климата.
4. Диагностика СПК.
5. СПК как средство повышения уровня развития социально-психологического климата.

Обсуждение результатов методики “Экспресс-методика” по изучению социально-психологического климата в коллективе. Методика разработана О.С. Михалюком и А.Ю. Шальто.

### **Тема 5. Организационные конфликты.**

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:

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.
6. Стратегии разрешения организационных конфликтов.

Обсуждение результатов методики Опросник Томаса для выявления типа поведения в конфликтных ситуациях.

### **Тема 6. Подбор, расстановка, оценка и аттестация персонала.**

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:

1. Подбор и использование психодиагностических методик на этапе отбора персонала.
2. Алгоритм оценки персонала организации.
3. Теория ХУ МакГрегора
4. Теория человеческих отношений Мэйо
5. Теория иерархии потребностей Маслоу
6. Теория потребностей Альдерфера
7. Теория мотивационных потребностей МакКлелланда
8. Теория 2-х факторов Херцберга
9. Теория трудовой мотивации Аткинсона
10. Теория справедливости Адамса
11. Теория усиления мотивации Скиннера
12. Теория мотивации Врума
13. Модель мотивации Лоулера-Портера.

### **Тема 7. Психологические аспекты индивидуальной карьеры.**

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:

1. Сущность понятия карьера.
2. Типы карьеры.
3. Основные стадии и этапы индивидуальной карьеры.
4. Диагностика индивидуальной карьеры и карьерных ориентаций.

Обсуждение результатов методики оценки карьерных ориентаций Э. Шейна «Якоря карьеры».

### **6.3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся.**

Промежуточная аттестация по дисциплине "Организационная психология" проводится в форме зачета с оценкой.

**Задания 1 типа (теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины):**

1. Предмет организационной психологии. Основные понятия.
2. Функции организационного психолога. Направления деятельности психолога в организации.
3. Понятие организации.
4. Структура и функции организации.
5. Показатели эффективности организации.
6. Функции и жизненный цикл организации.
7. Понятие, структура и функции организационной культуры.
8. Типы и особенности организационных культур.
9. Уровни развития группы.
10. Групповые процессы и состояния.
11. Управленческая команда: понятие, структура и функции.
12. Понятие социально-психологического климата. Подходы к определению сущности социально-психологического климата.
13. Организационные конфликты. Причины возникновения.
14. Структура, виды, функции конфликтов в организации.
15. Основы управления персоналом. Основные задачи.
16. Понятие «карьера» Типы карьеры.

**Задания 2 типа (задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем)**

1. Социально-психологические явления в структуре социальных организаций.
2. Организационная диагностика, возможности применения различных методов. Требования к выбору методов.
3. Факторы повышения эффективности профессиональной деятельности сотрудников.
4. Этапы командообразования.
5. Методы формирования команды.
6. Факторы формирования социально-психологического климата.
7. Показатели благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива.
8. Основные стадии организационного конфликта.
9. Стратегии поведения сотрудников в конфликтной ситуации.
10. Личность руководителя: социально-психологический аспект.
11. Концепции эффективности управленческого лидерства.
12. Обучение персонала.
13. Основные процессуальные теории мотивации трудовой деятельности.
14. Основные содержательные теории мотивации трудовой деятельности.
15. Основные стадии и этапы индивидуальной карьеры.
16. Факторы, влияющие на возникновение эмоционального выгорания сотрудников.

### **Задания 3 типа (задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины)**

1. Использование различных методов для диагностики социально-психологических явлений в организации.
2. Методы формирования благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива.
3. Диагностика социально-психологического климата трудового коллектива.
4. Социально-психологическая диагностика конфликтов в организации.
5. Способы разрешения конфликтов в организации.
6. Управление конфликтами в организации.
7. Цели и задачи управленческого консультирования руководителя.
8. Социально-психологическая диагностика личности руководителя, стилей руководства.
9. Использование социально-психологического тренинга для решения различных проблем в организации.
10. Подбор и использование психодиагностических методик при отборе кандидатов на вакантную должность.
11. Проведение собеседования при приёме на работу.
12. Адаптация персонала. Возможности использования социально-психологического тренинга.
13. Диагностика мотивации сотрудников организации.
14. Диагностика карьерных ориентаций сотрудников.
15. Коучинг-консультирование, цели, задачи, технология.
16. Диагностика эмоционального выгорания сотрудников.

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

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за дисциплиной, в заданные преподавателем сроки проводится текущий и промежуточный контроль знаний, умений и навыков каждого обучающегося. Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях. Исключение составляет устный опрос, который может проводиться в начале или конце лекции в течение 15-20 мин. с целью закрепления знаний терминологии по дисциплине. При оценке компетенций принимается во внимание формирование профессионального мировоззрения, определенного уровня включённости в занятия, рефлексивные навыки, владение изучаемым материалом.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки.
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки.

**Текущая аттестация обучающихся.** Текущая аттестация обучающихся по дисциплине «Организационная психология» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО МПСУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Организационная психология» проводится в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения обучающихся и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

1. учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
2. степень усвоения теоретических знаний в качестве «ключей анализа»;
3. уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
4. результаты самостоятельной работы (изучение книг из списка основной и дополнительной литературы).

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных обучающимся работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины.

Кроме того, оценивание обучающегося проводится на текущем контроле по дисциплине. Оценивание обучающегося на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия обучающегося (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Оценивание обучающегося носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период с выставлением оценок в ведомости.

**Промежуточная аттестация обучающихся.** Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине «Организационная психология» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО «МПСУ» и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Организационная психология» проводится в соответствии с учебным планом в 5-м семестре для очной формы обучения, в 5-м семестре для очно-заочной в виде зачёта с оценкой в период зачетно-экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения.

Обучающиеся допускаются к зачёту по дисциплине в случае выполнения ими учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины, в том числе и зачетного задания.

Оценка знаний обучающегося на зачете определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами текущего контроля знаний и выполнением им задания.

Знания умения, навыки обучающегося на зачете с оценкой оцениваются как: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающимися материала, предусмотренного данной рабочей программой.

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

### **а) основная учебная литература:**

1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 337 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Журавлев, А. Л. Социальная психология [Текст]: учеб. пособие / А. Л. Журавлев, В. А. Соснин, М. А. Красников; под общ. ред. А. Л. Журавлева. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ФОРУМ, 2014. - 496 с. - (Высшее образование).
3. Методика комплексной оценки функциональных состояний работающего человека [Текст] / отв. ред. Л. Д. Чайнова; МПСУ. - М.: ВНИИ техн. эстетики: МПСУ, 2014. - 120 с.



4. Светлов, В. А. Введение в конфликтологию [Текст]: учеб. пособие / В. А. Светлов; МПСУ. - М.: ФЛИНТА: МПСУ, 2015. - 528 с.
5. Фесенко, О. П. Практикум по конфликтологии, или Учимся разрешать конфликты [Текст]: учеб. пособие / О. П. Фесенко, С. В. Колесникова; МПСУ. - М.: ФЛИНТА: МПСУ, 2015. - 128 с.

**б) дополнительная учебная литература:**

1. Галимова, Э. Э. Взаимосвязь эмоциональных составляющих в системе оценки удовлетворенности трудом и эффективности деятельности персонала [Текст]: автореферат диссертации... кандидата психологических наук: 19.00.03 / Э. Э. Галимова. - Казань: Казан. нац. исслед. техн. ун-т, 2012. - 21 с.
2. Грошев И.В., Юрьев В.М. Менеджмент организационной культуры. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2010.
3. Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Прометей, Московский педагогический государственный университет, 2013.— 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18587>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
4. Когнитивно-акмеологические основы профессионального становления субъекта [Текст]: моногр. / под ред. М. М. Кашапова, Ю. В. Пошихоновой. - Ярославль: Индиго, 2013. - 296 с.
5. Купрейченко, А. Б. Нравственная детерминация экономического самоопределения [Текст] / А. Б. Купрейченко. - М.: Ин-т психологии РАН, 2014. - 463 с.
6. Полякова, О. Б. Профессиональные деформации личности: понятие, структура, диагностика, особенности [Текст]: моногр. / О. Б. Полякова, НОУ ВПО МПСУ. - М.: НОУ ВПО МПСУ, 2013. - 272 с.
7. Сидоров, П. И. Деловое общение [Текст]: учеб. / П. И. Сидоров, М. Е. Путин, И. А. Коноплева. - 2-е изд., перераб. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 384 с.
8. Социальная психология организаций: учеб. пособие / под ред. А.Н.Сухова. М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2010.
9. Шаталова, Н. А. Психологические особенности становления субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале [Текст]: автореферат диссертации... кандидата психологических наук: 19.00.07 / Н. А. Шаталова. - Курск: КГУ, 2014. - 23 с.
10. Харитоновна, Е. В. Психология социально-профессиональной востребованности личности [Текст] / Е. В. Харитоновна. - М.: Ин-т психологии РАН, 2014. - 411 с.
11. Ясько, Б. А. Организационная психология здравоохранения: персонал, лидерство, культура [Текст]: моногр. / Б. А. Ясько. - Краснодар: Кубан. гос. ун-т, 2013. - 298 с.
12. Ясько, Б. А. Введение в организационную психологию [Текст]: учеб. пособие / Б. А. Ясько. - 2-е изд., испр. и доп. - Краснодар: Кубан. гос. ун-т, 2013. - 215 с.

## 8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Вид деятельности	Методические указания по организации деятельности обучающегося
Практические занятия	<p>Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом практических занятий, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы.</p>
Самостоятельная работа	<p>Самостоятельная работа проводится с целью: систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся; формирования умений использовать основную и дополнительную литературу; развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации; формирования профессиональных компетенций; развитию практических умений обучающихся.</p> <p>Формы и виды самостоятельной работы обучающихся: чтение основной и дополнительной литературы – самостоятельное изучение материала по рекомендуемым литературным источникам; работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы; поиск необходимой информации в сети Интернет; подготовка к различным формам текущей и промежуточной аттестации (к зачету).</p> <p>Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения: библиотеку с читальным залом, укомплектованную в соответствии с существующими нормами; учебно-методическую базу учебных кабинетов; компьютерные классы с возможностью работы в сети Интернет; основную и дополнительную литературу, разработанную с учетом увеличения доли самостоятельной работы обучающихся, и иные методические материалы.</p> <p>Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, которое включает цель задания, его содержание, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся.</p> <p>Формы контроля самостоятельной работы: просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем; рефлексия выполненного задания в группе; обсуждение результатов выполненной работы на занятии –</p>

	предоставление обратной связи; проведение устного опроса.
Опрос	Устный опрос по основной терминологии может проводиться в процессе практического занятия в течение 15-20 мин. Позволяет оценить полноту знаний контролируемого материала.
Подготовка к зачету с оценкой	<p>При подготовке к зачету с оценкой необходимо ориентироваться на рекомендуемую литературу и др.</p> <p>Основное в подготовке к сдаче зачета с оценкой по дисциплине «Организационная психология» - это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать промежуточную аттестацию. При подготовке к сдаче зачета с оценкой обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки к зачету, контролировать каждый день выполнение намеченной работы.</p> <p>Подготовка обучающегося к зачету с оценкой включает в себя три этапа: самостоятельная работа в течение семестра; непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету с оценкой по темам курса; подготовка к ответу на задания, содержащиеся в вопросах зачета с оценкой.</p> <p>Зачет с оценкой проводится по вопросам, охватывающим весь пройденный материал дисциплины, включая вопросы, отведенные для самостоятельного изучения.</p> <p>Для успешной сдачи зачета с оценкой по дисциплине «Организационная психология» обучающиеся должны принимать во внимание, что: все основные вопросы, указанные в рабочей программе, нужно знать, понимать их смысл и уметь его разъяснить; указанные в рабочей программе формируемые профессиональные компетенции в результате освоения дисциплины должны быть продемонстрированы обучающимся; семинарские занятия способствуют получению более высокого уровня знаний и, как следствие, более высокой оценке на зачете с оценкой; готовиться к промежуточной аттестации необходимо начинать с первого практического занятия.</p>

## **9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Организационная психология» необходимо использование следующих помещений:

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения (мебель аудиторная (столы, стулья, доска), стол, стул преподавателя) и технические средства обучения (персональный компьютер; мультимедийное оборудование);
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

**10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

**10.1 Лицензионное программное обеспечение:**

- Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian — OEM-лицензии (поставляются в составе готового компьютера);
- Операционная система Microsoft Windows 7 Professional — OEM-лицензии (поставляются в составе готового компьютера);
- Программный пакет Microsoft Office 2010 Professional — лицензия № 49261732 от 04.11.2011
- Комплексная система антивирусной защиты DrWEB Entrprise Suite — лицензия № 126408928, действует до 13.03.2018
- Программный комплекс «УМК-психология» — лицензионный договор № 28-03 от 28.01.2013
- Программный комплекс SciLab — свободная лицензия CeCILL

**10.2. Электронно-библиотечная система:**

Электронная библиотечная система (ЭБС): <http://www.iprbookshop.ru/>

**10.3. Современные профессиональные баз данных:**

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
- Портал Единое окно доступа к образовательным ресурсам <http://window.edu.ru/>
- Электронная библиотечная система «IPRbooks» [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. – Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/>
- Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru/>
- Национальная электронная библиотека <http://www.nns.ru/>
- Электронные ресурсы Российской государственной библиотеки <http://www.rsl.ru/ru/root3489/all>
- Электронный ресурс журналов:  
«Вопросы психологии»: <http://www.voppsy.ru/frame25.htm>,  
«Психологические исследования»: <http://www.psystudy.com>,  
«Новое в психолого-педагогических исследованиях»: [http://www.mpsu.ru/mag\\_novoe](http://www.mpsu.ru/mag_novoe),  
«Актуальные проблемы психологического знания»: [http://www.mpsu.ru/mag\\_problemny](http://www.mpsu.ru/mag_problemny)

**10.4. Информационные справочные системы:**

- Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru>.
- Компьютерная справочная правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru/>) .

## **11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Для обеспечения образования инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по личному заявлению обучающегося разрабатывается адаптированная образовательная программа, индивидуальный учебный план с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в частности применяется индивидуальный подход к освоению дисциплины, индивидуальные задания: рефераты, письменные работы и, наоборот, только устные ответы и диалоги, индивидуальные консультации, использование диктофона и других записывающих средств для воспроизведения лекционного и семинарского материала.

В целях обеспечения обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья библиотека комплектует фонд основной учебной литературой, адаптированной к ограничению их здоровья, предоставляет возможность удаленного использования электронных образовательных ресурсов, доступ к которым организован в ОАНО ВО «МПСУ». В библиотеке проводятся индивидуальные консультации для данной категории пользователей, оказывается помощь в регистрации и использовании сетевых и локальных электронных образовательных ресурсов, предоставляются места в читальном зале, оборудованные программами невидимого доступа к информации, экранными увеличителями и техническими средствами усиления остаточного зрения: Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная лупа; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранный диктор; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная клавиатура; экранная лупа OneLoupe; речевой синтезатор «Голос».

## 12. Лист регистрации изменений

Рабочая программа учебной дисциплины обсуждена и утверждена на заседании Ученого совета от « 30 » января 2023 г. протокол № 5

### Лист регистрации изменений

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Утверждена решением Ученого совета на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.07.2020 г. № 839	Протокол заседания Ученого совета от «30» августа 2021 года протокол № 1	01.09.2021
2.	Утверждена решением Ученого совета на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.07.2020 г. № 839	Протокол заседания Ученого совета от «25» апреля 2022 года протокол № 9	26.04.2022
3.	Утверждена решением Ученого совета на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.07.2020 г. № 839	Протокол заседания Ученого совета от « 30 » января 2023 года протокол № 5	31.01.2023