

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
к.э.н., доцент Измestьев А.А



17.06.2019г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.ДВ.4. Введение в организационную психологию

Направление подготовки: 37.03.01 Психология
Направленность (профиль): Психология в экономике и управлении
Квалификация выпускника: бакалавр
Форма обучения: заочная

| | |
|--|-----|
| Курс | 2 |
| Семестр | 22 |
| Лекции (час) | 6 |
| Практические (сем, лаб.) занятия (час) | 6 |
| Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час) | 96 |
| Курсовая работа (час) | |
| Всего часов | 108 |
| Зачет (семестр) | 22 |
| Экзамен (семестр) | |

Иркутск 2019

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 37.03.01
Психология .

Автор Е.Г. Воронцова

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры
социологии и психологии

Заведующий кафедрой Е.В. Зимина

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2020

1. Цели изучения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Введение в организационную психологию» являются: знакомство с предметной областью, теоретическим обоснованием и методами исследований в организационной психологии как комплексной научно-практической психологической дисциплины с выходом на решение практических проблем в сфере управления человеческими ресурсами в современных организациях. Основная направленность курса состоит в ознакомлении с принципами системного анализа трудовой деятельности сотрудников организаций разного типа и особенностей влияния психологических факторов на эффективность организационных взаимодействий. Особое внимание уделяется знакомству с современными технологиями, процедурами и формами работы психолога с персоналом организаций, нацеленных на модернизацию труда и оптимизацию отношений в коллективе.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

| Код компетенции по ФГОС ВО | Компетенция |
|----------------------------|---|
| ПК-13 | способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса |
| ПК-14 | способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп |

Структура компетенции

| Компетенция | Формируемые ЗУНы |
|---|--|
| ПК-13 способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса | З. знать методы отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса У. Уметь проводить работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса Н. Владеть навыками проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса |
| ПК-14 способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп | З. знать психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп У. уметь использовать психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп Н. владеть навыками реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп |

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Дисциплина по выбору.

Предшествующие дисциплины (освоение которых необходимо для успешного освоения данной): "Введение в профессию", "Общая психология (часть1)", "Общая психология (часть2)", "Психология личности", "Социальная психология"

Дисциплины, использующие знания, умения, навыки, полученные при изучении данной: "Профессиографирование и профессиональное самоопределение", "Социально-психологический тренинг (часть 1 и часть 2)", "Экономика и социология труда", "Психология управления", "Введение в экономическую психологию", "Психология коммерческой деятельности"

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. ед., 108 часов.

| Вид учебной работы | Количество часов |
|--|------------------|
| Контактная(аудиторная) работа | |
| Лекции | 6 |
| Практические (сем, лаб.) занятия | 6 |
| Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам | 96 |
| Всего часов | 108 |

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

5.1. Содержание разделов дисциплины

| № п/п | Раздел и тема дисциплины | Семестр | Лекции | Семинар Лаборат. Практич. | Самостоят. раб. | В интерактивной форме | Формы текущего контроля успеваемости |
|-------|---|---------|--------|---------------------------------|--------------------|--------------------------|--------------------------------------|
| 1 | Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии. | 22 | 1 | | 9 | | Конспект тем 1 |
| 2 | Основные понятия и категории анализа в организационной психологии. | 22 | 1 | 1 | 9 | | Конспект тем 2 |
| 3 | Классические и современные теории организаций. | 22 | 1 | | 9 | | Конспект тем 3 |
| 4 | Понятие организации как социотехнической системы. | 22 | 1 | | 9 | | Конспект тем 4 |
| 5 | Основные системные | 22 | 1 | | 9 | | Конспект темы 5 |

| № п/п | Раздел и тема дисциплины | Семестр | Лекции | Семинар Лаборат. Практич. | Самостоят. раб. | В интерактивной форме | Формы текущего контроля успеваемости |
|-------|--|---------|--------|---------------------------------|--------------------|--------------------------|--|
| | характеристики организаций. | | | | | | |
| 6 | Иерархические уровни анализа организационного поведения. | 22 | | | 9 | | Конспект тем 6 |
| 7 | Психологические регуляторы деятельности отдельного работника. | 22 | | 1 | 9 | | Конспект темы 7 |
| 8 | Особенности психологических взаимодействий сотрудников в рабочей группе. | 22 | 1 | | 9 | | Конспект тем 8 |
| 9 | Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации. | 22 | | 1 | 7 | | Конспект тем 9. |
| 10 | Типы исследований и методы работы организационного психолога. | 22 | | 1 | 5 | | Конспект тем 10 |
| 11 | Основные направления работы психолога-практика в организациях. | 22 | | 1 | 5 | | Конспект тем 11 |
| 12 | Профессиональная позиция психолога. | 22 | | 1 | 7 | | Конспект тем 12 |
| | ИТОГО | | 6 | 6 | 96 | | |

5.2. Лекционные занятия, их содержание

| № п/п | Наименование разделов и тем | Содержание |
|-------|---|--|
| 1 | Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии. | Связи организационной психологии с традиционными психологическими дисциплинами (психология труда, социальная психология, психология управления) и прикладными направлениями работ по оптимизации деятельности человека (НОТ, управление персоналом, организационное консультирование). История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины. Специфика предмета организационной психологии в комплексе наук о трудовой деятельности человека. |
| 2 | Основные понятия и категории анализа в организационной | Труд и работа. Структура трудовой деятельности. Организационные формы труда. Профессионал и профессиональная роль. Служащий организации и |

| № п/п | Наименование разделов и тем | Содержание |
|-------|--|---|
| | психологии. | должностная позиция.. |
| 3 | Классические и современные теории организаций. | Технократический подход к анализу организаций – ранние теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор и др.). Организация как социальная общность (Э.Мэйо и др., теория Д. Мак-Грегора.). Организации и управление (А. Файоль). Подход к управлению организацией П. Друкера. Технологии коучинга. |
| 4 | Понятие организации как социотехнической системы. | Общее понятие организации в рамках системного подхода. Основные определения организации, используемые в организационной психологии. Типы организаций и их классификации по целевой направленности. |
| 5 | Основные системные характеристики организаций. | Целевая структура деятельности организации. Иерархии внешних и внутренних целей. Задачи и функции персонала, понятие «технологии». Структура организации, функциональные подразделения и типы взаимодействий. Традиции и их роль в обеспечении длительного существования организаций. Успешность работы организации. Критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций. |
| 6 | Психологические регуляторы деятельности отдельного работника. | Содержательные и процессуальные теории мотивации персонала. Деятельностный подход к мотивации персонала |
| 7 | Особенности психологических взаимодействий сотрудников в рабочей группе. | Индивидуальные и групповые ценностные ориентации. Групповые взаимодействия и ролевые позиции в группе. Психологический климат в группе. Взаимодействия «исполнитель - руководитель – группа». Особенности ролевых позиций «руководитель» - «лидер». Стили руководства. Групповая сплоченность. Групповые конфликты. |
| 8 | Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации. | 1) Функциональное распределение обязанностей в организации и властные структуры. Понятие коллективного субъекта труда. Эффекты «отчуждения труда». Властные полномочия индивидуального и коллективного субъекта труда. 2) Основные проблемные области в организации деятельности коллективного субъекта труда. Системы оплаты и вознаграждения за труд. Организационное развитие. Организационный стресс. Модели принятия организационных решений. Распределение властных полномочий в процессе принятия и реализации организационных решений. |
| 9 | Типы исследований и методы работы организационного психолога. | Классификация типов исследований в организационной психологии. Методов сбора и анализа данных, используемых в организационной психологии. Особенности проведения эмпирических исследований в организационной среде. Принцип «активного взаимодействия». (К. Левин) и его реализация в современных организационных исследованиях. |
| 10 | Основные направления работы психолога-практика в | Парадигма «исследование – диагностика – оптимизация» и формы ее реализации при работе с персоналом организаций. Классификация видов оптимизационной работы и |

| № п/п | Наименование разделов и тем | Содержание |
|-------|-------------------------------------|---|
| | организациях. | консультационной помощи в организациях. |
| 11 | Профессиональная позиция психолога. | Должностной статус психолога и особенности его профессиональной позиции в организации. «Организационный психолог» – профессиональные требования и сферы компетентности. |

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

| № раздела и темы | Содержание и формы проведения |
|------------------|--|
| 1 | Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии.. Основные практико-ориентированные направления исследований в организационной психологии: лидерство, мотивация, коллектив, технологии управления и др. |
| 2 | Основные понятия и категории анализа в организационной психологии.. Должностная инструкция. Составление должностной инструкции. Требования к профессионалу и должностные регламентации. Система прав и обязанностей служащего организации |
| 3 | Классические и современные теории организаций.. Теории научного менеджмента. Административная школа. Классические и современные теории организаций. Бюрократическая теория организации. Школа человеческих отношений. Системные теории организаций: описательные модели, организация как открытая система, современные интеракционистские модели организаций (Ч. Бернанд, Г. Саймон и др.). |
| 6 | Иерархические уровни анализа организационного поведения.. Особенности межорганизационных взаимодействий. Понятия «внешней» и «внутренней» организационной среды. Модели адаптации организации к внешней среде. |
| 7 | Психологические регуляторы деятельности отдельного работника.. Ценностные ориентации и значимость труда. Основные субъективные составляющие труда (модель Дж. Олдмана и Дж. Хаккмана). «Субъективный образ» трудовой ситуации и методы его реконструкции. Занятие 8. Удовлетворенность трудом, интегративный подход. Методы оценки мотивационной структуры работника. Прогностические методы оценки удовлетворенности трудом. |
| 8 | Особенности психологических взаимодействий сотрудников в рабочей группе.. Методики оценки социально-психологического климата. Профессиональная карьера и развитие группы. Методики оценки стиля руководства и групповой сплоченности. Принципы комплектования рабочих команд. Эффективность работы группы и показатели успешности деятельности организаций. |
| 9 | Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации. Понятие «организационной культуры». Методы оценки организационной культуры. Социокультурные различия и организационные нормы труда. Организационная политика и личная жизнь. |
| 10 | Типы исследований и методы работы организационного психолога.. |

| № раздела и темы | Содержание и формы проведения |
|------------------|---|
| | Критерии оценки эффективности внедрения оптимизационных мероприятий в организационной среде. |
| 11 | Основные направления работы психолога-практика в организациях.. Основные функциональные роли психолога в организациях: исследователь, эксперт, советник, наставник, руководитель. Место психолога в реализации оптимизационных мероприятий (ролевое кольцо). |
| 12 | Профессиональная позиция психолога.. Этические нормы и правила работы психолога в организации. |

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

6.1. Текущий контроль

| № п/п | Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины) | Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО | (ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)) | Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства) | Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале) |
|-------|--|---|---|--|--|
| 1 | 1. Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии. | ПК-13 | З.знать методы отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса У. Уметь проводить работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса Н. Владеть навыками проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса | Конспект тем 1 | Один конспект оценивается от 0 до 4 балла. Критерии оценки: даны определения понятий, используемых в формулировке вопроса; полнота раскрытия вопроса, использование монографий, научных статей; наличие списка из 3-4 источников. (8) |
| 2 | 2. Основные | ПК-13 | З.знать методы отбора | Конспект тем 2 | Один конспект |

| № п/п | Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины) | Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО | (ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п) | Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства) | Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале) |
|----------|---|---|---|--|--|
| | понятия и категории анализа в организационной психологии. | | кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса У. Уметь проводить работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса Н. Владеть навыками проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса | | оценивается от 0 до 4 балла. Критерии оценки: даны определения понятий, используемых в формулировке вопроса; полнота раскрытия вопроса, использование монографий, научных статей; наличие списка из 3-4 источников. (8) |
| 3 | 3. Классические и современные теории организаций. | ПК-13 | З. знать методы отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса У. Уметь проводить работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса Н. Владеть навыками проведения работ с персоналом | Конспект тем 3 | Один конспект оценивается от 0 до 4 балла. Критерии оценки: даны определения понятий, используемых в формулировке вопроса; полнота раскрытия вопроса, использование монографий, научных статей; наличие списка из 3-4 источников. (8) |

| № п/п | Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины) | Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО | (ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п) | Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства) | Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале) |
|-------|---|---|---|--|--|
| | | | организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса | | |
| 4 | 4. Понятие организации как социотехнической системы. | ПК-13 | З.знать методы отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса У.Уметь проводить работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса Н.Владеть навыками проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса | Конспект тем 4 | Один конспект оценивается от 0 до 4 балла. Критерии оценки: даны определения понятий, используемых в формулировке вопроса; полнота раскрытия вопроса, использование монографий, научных статей; наличие списка из 3-4 источников. (8) |
| 5 | 5. Основные системные характеристики организаций. | ПК-13 | З.знать методы отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса У.Уметь проводить работы с персоналом организации с целью отбора кадров и | Конспект темы 5 | Один конспект оценивается от 0 до 4 балла. Критерии оценки: даны определения понятий, используемых в формулировке вопроса; полнота раскрытия вопроса, |

| № п/п | Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины) | Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО | (ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)) | Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства) | Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале) |
|-------|---|---|--|--|---|
| | | | создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса Н. Владеть навыками проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса | | использование монографий, научных статей; наличие списка из 3-4 источников. (8) |
| 6 | 6. Иерархические уровни анализа организационного поведения. | ПК-13 | З. знать методы отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса У. Уметь проводить работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса Н. Владеть навыками проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса | Конспект тем 6 | Один конспект оценивается от 0 до 4 балла. Критерии оценки: даны определения понятий, используемых в формулировке вопроса; полнота раскрытия вопроса, использование монографий, научных статей; наличие списка из 3-4 источников. (12) |
| 7 | 7. Психологические | ПК-13 | З. знать методы отбора кадров и создания | Конспект темы 7 | Один конспект оценивается от 0 |

| № п/п | Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины) | Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО | (ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п) | Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства) | Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале) |
|-------|---|---|---|--|--|
| | регуляторы деятельности отдельного работника. | | психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса У. Уметь проводить работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса Н. Владеть навыками проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса | | до 4 балла. Критерии оценки: даны определения понятий, используемых в формулировке вопроса; полнота раскрытия вопроса, использование монографий, научных статей; наличие списка из 3-4 источников. (8) |
| 8 | 8. Особенности психологических взаимодействий сотрудников в рабочей группе. | ПК-14 | З. знать психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп У. уметь использовать психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп Н. владеть навыками реализации психологических технологий, ориентированных на | Конспект тем 8 | Один конспект оценивается от 0 до 4 балла. Критерии оценки: даны определения понятий, используемых в формулировке вопроса; полнота раскрытия вопроса, использование монографий, научных статей; наличие списка из 3-4 источников. (8) |

| № п/п | Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины) | Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО | (ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)) | Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства) | Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале) |
|-------|---|---|---|--|--|
| | | | личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп | | |
| 9 | 9. Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации. | ПК-14 | З.знать психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп У.уметь использовать психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп Н.владеть навыками реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп | Конспект тем 9. | Один конспект оценивается от 0 до 4 балла. Критерии оценки: даны определения понятий, используемых в формулировке вопроса; полнота раскрытия вопроса, использование монографий, научных статей; наличие списка из 3-4 источников. (8) |
| 10 | 10. Типы исследований и методы работы организационного психолога. | ПК-13 | З.знать методы отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса У.Уметь проводить работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса | Конспект тем 10 | Один конспект оценивается от 0 до 4 балла. Критерии оценки: даны определения понятий, используемых в формулировке вопроса; полнота раскрытия вопроса, использование монографий, научных статей; наличие списка из 3-4 источников. (8) |

| № п/п | Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины) | Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО | (ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п) | Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства) | Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале) |
|-------|---|---|--|--|--|
| | | | Н. Владеть навыками проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса | | |
| 11 | 11. Основные направления работы психолога-практика в организациях. | ПК-13 | З. знать методы отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса У. Уметь проводить работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса Н. Владеть навыками проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса | Конспект тем 11 | Один конспект оценивается от 0 до 4 балла. Критерии оценки: даны определения понятий, используемых в формулировке вопроса; полнота раскрытия вопроса, использование монографий, научных статей; наличие списка 3-4 источников. (8) |
| 12 | 12. Профессиональная позиция психолога. | ПК-13 | З. знать методы отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса У. Уметь проводить | Конспект тем 12 | Один конспект оценивается от 0 до 4 балла. Критерии оценки: даны определения понятий, используемых в формулировке |

| № п/п | Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины) | Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО | (ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)) | Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства) | Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале) |
|----------|---|---|--|--|---|
| | | | работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса Н. Владеть навыками проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса | | вопроса; полнота раскрытия вопроса, использование монографий, научных статей; наличие списка из 3-4 источников. (8) |
| | | | | Итого | 100 |

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет в семестре 22.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: Каждый правильный ответ оценивается в 2 балла. Максимальное количество баллов 40. Минимальное количество баллов для зачёта по этому заданию - 25..

Компетенция: ПК-13 способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

Знание: знать методы отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

1. Базовая модель организационных преобразований.
2. Возможности и ограничения влияния «человеческого фактора» на эффективность деятельности организаций.
3. Диагностика и оценка корпоративной культуры как основа управления ею.
4. Иерархические уровни анализа деятельности человека в организации.
5. Классические теории организаций: бюрократическая школа, школа человеческих отношений.

6. Классические теории организаций: научный менеджмент, административная школа
 7. Корпоративная культура, её структура и функции.
 8. Методы системно-структурного анализа организации.
 9. Организация как социотехническая система.
 10. Основные характеристики организаций.
 11. Понятия «организационное поведение», «профессиональная роль», «трудовой пост» и их соотношение.
 12. Правила построения эффективных коммуникаций.
 13. Предмет и методы организационной психологии, ее взаимосвязь с другими науками.
 14. Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров в организации.
 15. Развитие организаций, основные стадии развития.
 16. Организация как система. Ситуационный подход в организационной психологии.
 17. Системные теории организаций: описательные модели, организация как открытая система.
 18. Системные теории организаций: современные интеракционистские модели организаций (Ч. Бернанд, Г. Саймон и др.).
 19. Типы организаций, их классификации по внешней целевой направленности.
 20. Факторы продолжительного существования организации.
 21. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры.
 22. Цели организации, их иерархическая структура
 23. Эффективность работы организации, основные критерии и их типология
- Компетенция: ПК-14 способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп**
- Знание: знать психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп
24. Коммуникации в организации.
 25. Особенности человеческих ресурсов
 26. Понятие производственного поведения
 27. Стресс-факторы организационной среды и здоровье профессионалов.
 28. Требования, предъявляемые современной организацией человеку

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: Полнота, содержательность ответа, при характеристике категории, модели, способа или закономерности с приводимыми примерами - 30 баллов. Полнота, содержательность ответа, при характеристике категории, модели, способа или закономерности без примеров, допускаются неточности в характеристике категорий - 19 баллов. 0-18 баллов ответ не засчитывается..

Компетенция: ПК-13 способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

Умение: Уметь проводить работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

Задача № 1. Опишите одну из изучаемых наукой категорию или проблему организационной психологии. Приведите примеры.

Компетенция: ПК-14 способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп

Умение: уметь использовать психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп
Задача № 2. Раскройте сущность феноменов, изучаемых организационной психологией.

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Полнота, содержательность ответа, даётся анализ ситуации и последовательные и аргументированные ответы на все вопросы - 30 баллов. Полнота, содержательность ответа, при характеристике и анализе кейса, допускаются неточности в характеристике категорий, даётся решение поставленной задачи в кейсе, не на все вопросы есть ответ - 19 баллов. Нет анализа ситуации, на большинство вопросов нет ответа, не предложено решение кейса - 0-18 баллов. Такой ответ не засчитывается..

Компетенция: ПК-13 способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

Навык: Владеть навыками проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

Задание № 1. Выполните анализ ситуации и ответьте на вопросы, представленные после её описания.

Компетенция: ПК-14 способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп

Навык: владеть навыками реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп

Задание № 2. Прочитайте ситуации. Выполните задание и ответьте на вопросы.

ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
**«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**
(ФГБОУ ВО «БГУ»)

Направление - 37.03.01 Психология
Профиль - Психология в экономике и
управлении
Кафедра социологии и психологии
Дисциплина - Введение в
организационную психологию

БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Опишите одну из изучаемых наукой категорию или проблему организационной психологии. Приведите примеры. (30 баллов).
3. Выполните анализ ситуации и ответьте на вопросы, представленные после её описания. (30 баллов).

Составитель _____ Е.Г. Воронцова

Заведующий кафедрой _____ Е.В. Зими́на

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

а) основная литература:

1. Красовский Ю. Д. Организационное поведение. 4-е изд., перераб. и доп./ Ю.Д. Красовский.- Москва: Юнити-Дана, 2015.-487 с.
2. [Быков С.В. Организационная психология \[Электронный ресурс\] : учебное пособие / С.В. Быков. — Электрон. текстовые данные. — Самара: Самарская гуманитарная академия, 2013. — 110 с. — 978-5-98996-000-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/64386.html>](http://www.iprbookshop.ru/64386.html)
3. [Колобова И.Н. Психология управления \[Электронный ресурс\] : учебное пособие / И.Н. Колобова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российская таможенная академия, 2014. — 304 с. — 978-5-9590-0798-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/69765>](http://www.iprbookshop.ru/69765)
4. [Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии \[Электронный ресурс\] / А.А. Алдашева \[и др.\]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Институт психологии РАН, 2015. — 712 с. — 978-5-9270-0303-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51961.html>](http://www.iprbookshop.ru/51961.html)

б) дополнительная литература:

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Contemporary industrial/organizational psychology. учебник для вузов. Contemporary industrial/organizational psychology. пер. с англ./ Линда Джуэлл.- СПб.: Питер, 2001.-710 с.
2. Шейн Э. Х., Спивак В. А. Организационная культура и лидерство. пер. с англ./ Эдгар Шейн.- СПб.: Питер, 2002.-336 с.
3. Шейн Э. Эдгар, Schein E. Н. Организационная культура и лидерство. Organizational culture and Leadership. учебник. рек. Советом Минобрнауки РФ по образоват. программе дополнительного проф. образования. 3-е изд./ Эдгар Шейн.- СПб.: Питер, 2008.-330 с.
4. Занковский А. Н. Организационная психология. учеб. пособие для вузов. рек. Рос. Акад. образования/ Анатолий Занковский.- М.: МПСИ, 2000.-647 с.
5. Занковский А. Н. Организационная психология. учеб. пособие для вузов. рек. Ред.-издат. Советом Рос. Акад. образования. 2-е изд./ А. Н. Занковский.- М.: Флинта, 2002.-647 с.
6. Свенцицкий А. Л. Организационная психология. учебник для вузов. допущено УМО высшего образования/ А. Л. Свенцицкий.- М.: Юрайт, 2014.-504 с.
7. Красовский Ю. Д. Юрий Дмитриевич Организационное поведение. допущено М-вом образования РФ. учеб. для вузов. 3-е изд., перераб. и доп./ Ю. Д. Красовский.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010.-527 с.
8. Чикер В. А. Психологическая диагностика организации персонала/ В. А. Чикер.- СПб.: Речь, 2004.-169 с.
9. Психология менеджмента. учеб. для вузов. рек. С.-Петербур. гос. ун-том/ П. К. Власов [и др.].- СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2000.-571 с.
10. Никифоров Г. С. Психология менеджмента. учеб. для вузов. рек. М-вом образования РФ. 2-е изд., доп. и перераб./ под ред. Г. С. Никифорова.- СПб.: Питер, 2004.-638 с.
11. Леонова А. Б., Чернышева О. Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. хрестоматия/ А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева.- М.: Радикс, 1995.-444 с.
12. [Манухина С.Ю. Психология труда \[Электронный ресурс\] : учебное пособие / С.Ю. Манухина. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2011. — 275 с. — 978-5-374-00221-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10805.html>](http://www.iprbookshop.ru/10805.html)

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет
- Библиотека Псифактор (библиотека научной литературы по массмедиа, СМИ, пропаганде, философии, психологии массовой коммуникации, журналистики), адрес доступа: <http://psyfactor.org/lybr.htm>. доступ неограниченный
- КиберЛенинка, адрес доступа: <http://cyberleninka.ru>. доступ круглосуточный, неограниченный для всех пользователей, бесплатное чтение и скачивание всех научных публикаций, в том числе пакет «Юридические науки», коллекция из 7 журналов по правоведению
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU, адрес доступа: <http://elibrary.ru/>. доступ к российским журналам, находящимся полностью или частично в открытом доступе при условии регистрации
- Электронно-библиотечная система IPRbooks, адрес доступа: <http://www.iprbookshop.ru>. доступ неограниченный

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области психологии, социальной психологии, экономике.

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);

- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;

- написание конспектов;
- подготовка к семинарам и лабораторным работам.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

- 7-Zip,
- MS Office,
- OpenOffice.org,

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):

В учебном процессе используется следующее оборудование:

- Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
- Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения,
- Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий