

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. АСТАФЬЕВА»  
Институт психолого-педагогического образования

Кафедра психологии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

## **ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ**

Направление подготовки **37.04.01 Психология**

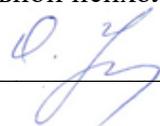
Направленность (профиль) образовательной программы  
**Бизнес-психология**

Квалификация: магистр

Красноярск 2018 год

Рабочая программа «Основы организационной психологии» составлена к.пс.н., доцентом кафедры социальной психологии Горняковой М.В.

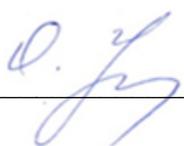
РПД обсуждена на заседании кафедры социальной психологии  
Протокол № 6 от «17» мая 2017 г.  
Заведующий кафедрой О.В. Груздева



---

Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО

«17» мая 2017 г. Протокол № 4  
Председатель НМСС (Н) О.В. Груздева

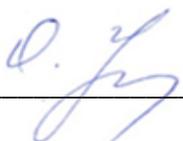


---

Рабочая программа «Основы организационной психологии» составлена к.пс.н., доцентом кафедры социальной психологии Горняковой М.В.

РП дисциплины обсуждена на заседании кафедры социальной психологии

протокол № 6 от «17» мая 2018 г.  
Заведующий кафедрой О.В. Груздева



---

Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО  
«11» июня 2018 г. Протокол № 5

Председатель НМСС (Н) М.А. Кухар



---

Рабочая программа «Основы организационной психологии» составлена к.пс.н., доцентом кафедры психологии Горняковой М.В.

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры психологии

протокол № 4 от «08» мая 2019 г.  
Заведующий кафедрой



---

 Е.Ю. Дубовик

Одобрено научно-методическим советом ИППО по специальности (направления подготовки)

протокол № 5 от «15» мая 2019 г.

Председатель НМСН(С) ИППО



---

 Т.Г. Авдеева

## **1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

### **1.1. Место дисциплины в структуре образовательной программы:**

Рабочая программа дисциплины «Основы организационной психологии» разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утвержденным приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 23.09.2015 N 1043; Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; профессиональными стандартами: Психолог в социальной сфере, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.11.2013 № 682н и Специалист по управлению персоналом, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.10.2015 N 691н; нормативно-правовыми документами, регламентирующими образовательный процесс в КГПУ им. В.П. Астафьева по направленности (профилю) образовательной программы Психология семьи и семейное консультирование, очной формы обучения в институте психолого-педагогического образования КГПУ им. В.П. Астафьева с присвоением квалификации бакалавр.

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана.

**1.2. Общая трудоемкость дисциплины – 72 часа (2 зачетные единицы).** Дисциплина, согласно графику учебного процесса, реализуется на 1,2 курсе в 1, 2 семестрах. Форма контроля – экзамен.

### **1.3. Цели и задачи освоения дисциплины.**

**Цели дисциплины:** ознакомить обучающихся с общими и специальными основами знаний в области организационной психологии, необходимыми для более глубокого понимания закономерностей производственной деятельности, принятия управленческих решений и развития организации.

Содержание и технологии преподавания дисциплины направлены на подготовку магистрантов к решению профессиональных задач в соответствии

с профильной направленностью магистратуры и видами будущей профессиональной деятельности

#### **Задачи освоения дисциплины:**

- Содействовать пониманию социально-психологических закономерностей организационных процессов и сопровождения людей в организации;
- Способствовать формированию профессиональных навыков психологического воздействия, направленного на формирование организационной культуры и организационного поведения человека, его ценностных ориентаций.

#### **1.4. Основные разделы содержания**

1. Введение в организационную психологию.
2. Мотивация и вознаграждение в организации.
3. Индивидуальное и групповое поведение в организации.
4. Управление коммуникациями в современной организации.
5. Организационная культура.

#### **1.5. Планируемые результаты обучения**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК – 3 способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения;

ПК – 9 способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности;

ПК - 10 способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности.

Задачи освоения дисциплины	Планируемые результаты по дисциплине	Код результата обучения
Содействовать пониманию социально-психологических закономерностей организационных процессов и сопровождения людей в организации;	<b>Знать:</b> обобщенные категории, понятия, направления и современные тенденции в области организационной психологии	ОПК – 3 ПК – 10
	<b>Уметь:</b> самостоятельно ставить цели и ответственно решать задачи управления персоналом в организации с опорой на психологические знания, на основе анализа и обобщения практического опыта	
	<b>Владеть:</b> Навыками анализа и синтеза информации, важной для решения профессиональных задач в сфере управления организацией и сопровождения организационных процессов	
Способствовать формированию профессиональных навыков психологического воздействия, направленного на формирование организационной культуры и организационного поведения человека, его ценностных ориентаций	<b>Знать:</b> _____ особенности психологического сопровождения организации в современных условиях, социально-психологические закономерности управленческой деятельности	ОПК-3 ПК-9 ПК-10
	<b>Уметь:</b> Определять ключевые потребности в психологических услугах субъектов организационных процессов, организовывать и координировать работу по психологическому сопровождению людей и процессов в организации	
	<b>Владеть:</b> Технологиями мотивации персонала, методами развития организационной культуры и навыками применения социально-психологических методов и технологий при решении профессиональных задач в организации	

**1.6. Контроль результатов освоения дисциплины.** В процессе изучения дисциплины предполагается использовать следующие методы текущего контроля успеваемости: выполнение учебно-практических заданий, решение ситуационных задач (кейсов), оценка работы на практических занятиях, выполнение контрольной работы и др. По окончании курса «Основы организационной психологии» предполагается экзамен.

Оценочные средства результатов освоения дисциплины критерии оценки выполнения заданий представлены в разделе «Фонды оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Основы организационной психологии».

**1.7. Перечень образовательных технологий, используемых при освоении дисциплины**

При освоении дисциплины «Основы организационной психологии» используются технологии активного обучения (метод ролевой игры), проблемного обучения (метод проблемных задач); современные традиционные методы обучения: чтение лекций в различных формах их проведения (информационные, лекции-беседы, проблемные лекции, лекции с разбором конкретных ситуаций, лекции с опорным конспектированием), практические занятия, проведение которых осуществляется в форме развернутой беседы на основании плана, а также в форме анализа конкретных ситуаций, элементов социально-психологического тренинга, докладов и их обсуждения.

## 2. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДОКУМЕНТЫ

### 2.1. Технологическая карта обучения по дисциплине «Основы организационной психологии»

для обучающихся основной образовательной программы **37.04.01 Психология**  
 Направленность (профиль) **образовательной программы: «Бизнес-психология»**  
 по заочной форме обучения (2,5 года)

Наименование модулей, разделов, тем	Всего часов	Аудиторных часов				Внеаудиторных часов	Формы и методы контроля
		Всего	Лекций	Семинаров	Лабораторных занятий		
1	2	3	4	5	6	7	10
Раздел 1. Введение в организационную психологию	10	2	2			8	Ментальная карта по одной из тем
Раздел 2. Мотивация и вознаграждение в организации	17	2		2		15	Выполнение учебно-практического задания: анализ мотивационной среды компании
Раздел 3. Индивидуальное и групповое поведение на рабочем месте	7	2		2		5	Решение кейсов
Раздел 4. Управление коммуникациями в современной организации	16	1		1		15	Письменная работа «Определение препятствий эффективной коммуникации и способов совершенствования коммуникаций»
Раздел 5. Организационная культура	13	3	2	1		10	Составление итоговой обобщающей таблицы. Выполнение учебного проекта
Экзамен	9	10	4	6		53	
Итого	72						

## 2.2. Содержание основных разделов дисциплины

Дисциплина построена на принципе чередования теоретических и практических блоков, что позволяет не только закреплять полученную информацию, но и творчески подходить к осмыслению и решению практических задач. Структура дисциплины разработана в виде иерархической системы, для которой характерна взаимосвязь между целями, решаемыми задачами, темами и деятельностью обучающихся.

Раздел 1. Введение в организационную психологию.

Тема 1. Введение. Организационная психология (ОП) как научная и прикладная дисциплина, тенденции развития организационной психологии (А.Н. Занковский, Л.Г.Почебут, Л. Джуэлл, Кирхлер, К. Майер-Прести, Е. Хофманн, С.А. Липатов, В.А. Штроо, А.В. Ловаков и др.). Рассматриваются основные теории организационной психологии и ключевые категории данной прикладной отрасли. Понятие о предмете ОП. Категориальный аппарат ОП. Принципы, задачи ОП. Научный статус ОП. Методы исследования ОП.

Тема 2. Философия управления современной организацией.

Понятие организации в современной литературе. Общие характеристики организации (М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури): ресурсы, зависимость от внешней среды, горизонтальное и вертикальное разделение труда. Философия организации как фундамент ОП, ее системообразующие элементы. Основные источники философии ОП: фактические предпосылки, культурные и ценностные. Модели ОП как доминирующие системы управленческого мышления. Системная модель организации.

Тема 3. Модели управления организацией.

Организационные теории управления (Ф.Тейлор, Г.Эмерсон, Д. Мак-Грегор, Ф.Герцберг, Э.Мейо, Японская школа). Модели управления организацией: авторитарная, основывающаяся на власти, модель опеки, ориентированная на экономические ресурсы, поддерживающая, базирующаяся на «принципе

поддерживающих взаимоотношений» и руководстве, коллегиальная, развивающаяся на сотрудничестве. Применение моделей управления на практике.

Раздел 2. Мотивация и вознаграждение в организации.

Тема 1. Мотивация и основные теории мотиваций. Мотив и мотивация.

Природа мотивации, ее структура. Основные теории мотивации (А.Маслоу, Д.Мак-Келланд, Теория ожидания Врума, Модель Портера-Лоулера, Мотивационная решетка М.Вудкока и Д.Френсиса, Теория Х-У мотивации). Потребности, виды потребностей. Виды мотивов: мотив власти, мотив аффелиции, мотив достижений, мотив избегания неудач, мотив компетентности. Влияние мотивационной системы на поведение человека. Мотивация как фактор успешности в бизнесе.

Тема 2. Современные мотивационные модели и их практическое применение. Модели мотивации: содержательные процессуальные, модели поля. Вознаграждение. Системы экономического и социального стимулирования. Аттестация по результатам деятельности. Мотивация и деятельность.

Раздел 3. Индивидуальное и групповое поведение на рабочем месте.

Тема 1. Личность и поведение человека в сфере производства. Человек в организации (Э.Кирхлер, А.Н.Занковский, Л.Г.Почебут). Понятие «личность» и ее структура. Характерологические особенности личности и их проявление в поведении и деятельности. Межличностное поведение в организации.

Тема 2. Лидерство и руководство, наделение властью.

Соотношение понятий «лидерство» и «руководство». Лидерство: теории и подходы. (К. Левин, Р. Блейк, Д.Уэлч, Дж. Мутон, И.Адизес, Ф. Фидлер, К. Бланшар, В. Врум и др.). Стили лидерства. Природа руководства и типология руководителей. Стили руководства. Участие в управлении. Власть и типология власти. Организационная политика и влияние. Методы психологического воздействия на личность сотрудников.

Тема 3. Группа и групповое поведение. Понятия «группа», «малая группа», «коллектив». Формирование групп и их структура. Групповая динамика (по

материалам Г.С. Андреевой, Б.Д. Парыгина, В.Г. Крысько). Природа группового поведения. Стратегии и тактики индивида и их проявление в групповом поведении. Управленческая команда и ее создание. Организационные особенности командной деятельности. Признаки эффективной и неэффективной команды. Психологический климат в коллективе. Эффективность групповой деятельности.

#### Раздел 4. Управление коммуникациями в современной организации.

Тема 1. Основы коммуникаций в организации и их значение. Нисходящие и восходящие коммуникации и обратная связь. Структура коммуникаций: линейная, фронтальная, радиальная, иерархическая, круговая, гармоничная. Коммуникативные барьеры: физические, психологические и семантические. Виды коммуникации: вербальная, невербальная, электронная и т.д. Формальное и неформальное общение, их особенности и значение в управлении. Коммуникативные техники и межличностные процессы. Манипулятивные технологии в общении. Этика делового общения.

#### Тема 2. Управление конфликтами.

Конфликт и его особенности. Виды конфликтных ситуаций. Пути решения конфликта. Конфликты при взаимодействии и навыки ведения переговоров. Природа и типология конфликтов. Стадии развития конфликта, его последствия и пути их разрешения. Конфликты в организации (Дж.Рубин, Д.Пруит. Х.С.Ким, О.В. Аллахвердов, А.Д Карпенко и др.).

#### Раздел 5. Организационная культура.

##### Тема 1. Организационная культура и ее сущность.

Понятие «организационная культура» (ОК) Элементы ОК. Характеристика ОК. Психологический и экономический контракты, их влияние на формирование организационной культуры предприятия. Содержание организационной культуры (совокупность базовых предположений, ценностей, верований, символов, образцов поведения) и ее структура (Э. Шейн). Характеристики организационной культуры: осознание себя и своего места в организации; тип коммуникации и

стиль общения; внешний вид и манера поведения на рабочем месте; бытовые привычки и традиции; отношение к работе; трудовая этика; отношение ко времени; отношение к другим людям; ценности и нормы; вера во что-либо (Ф. Харрис, Р. Моран). Типы организационной культуры. (Л. Константин, Р. Хэнди, Т.Ю. Базаров). Субъективная и объективная составляющие культуры организации. Формирование организационной культуры в ходе решения задач, стоящих перед организацией, – внешней адаптации и внутренней интеграции (по Э. Шейну). Психологический климат организации. Организационное развитие: теоретические основы и методы.

Тема 2. Организационная культура и ее влияние на поведение людей в организации.

Социокультурные факторы, определяющие отношение личности к новациям. Методы исследования организационной культуры. Основные теоретические и эмпирические описания организационного климата. Соотношение понятий «организационная культура» и «организационный (социально-психологический) климат». Климат организации как часть корпоративной культуры. Основные подходы к измерению социально-психологического климата коллектива: удовлетворенность трудом и удовлетворенность отношениями (по горизонтали и по вертикали).

Тема 3. Организационные изменения и управление ими. Теоретические основы организационного развития. Методы организационного развития. Инновации и сопротивление нововведениям. Психологические аспекты организационного развития. Функции психолога в организации.

## **2.3. Методические рекомендации по освоению дисциплины**

### **«Основы организационной психологии»**

для обучающихся основной образовательной программы 37.04.01 Психология  
Направленность (профиль) образовательной программы: «Бизнес-психология»  
**по заочной форме обучения**

В ходе самостоятельного изучения дисциплины методические рекомендации позволяют магистрантам получить комплексное всестороннее представление о предмете, ознакомиться с основами терминологической, теоретической и практической стороны профессиональной деятельности.

**Самостоятельная работа** обучающихся - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия или при частичном непосредственном участии преподавателя.

Самостоятельная работа является важным видом учебной и научной деятельности обучающихся. Она играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

Основные способы самостоятельной работы по изучению дисциплины «Основы организационной психологии» являются:

- составление обобщающих таблиц,
- составление ментальных карт,
- решение ситуационных задач (кейсов), выполнение учебно-практических заданий, рекомендованных (заданных) преподавателем,
- выполнение учебного проекта,
- подготовка и выполнение контрольной работы,
- подготовка к экзамену.

## **Методические рекомендации по работе с первоисточниками, учебными пособиями.**

**Правила самостоятельной работы с литературой.** Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Выделяют четыре основные установки в чтении научного текста:

- информационно-поисковый (задача – найти, выделить искомую информацию);
- усваивающая (усилия читателя направлены на то, чтобы как можно полнее осознать и запомнить как сами сведения излагаемые автором, так и всю логику его рассуждений);
- аналитико-критическая (читатель стремится критически осмыслить материал, проанализировав его, определив свое отношение к нему);
- творческая (создает у читателя готовность в том или ином виде – как отправной пункт для своих рассуждений, как образ для действия по аналогии и т.п. – использовать суждения автора, ход его мыслей, результат наблюдения, разработанную методiku, дополнить их, подвергнуть новой проверке).

С наличием различных установок обращения к научному тексту связано существование и нескольких видов чтения:

- библиографическое – просматривание карточек каталога, рекомендательных списков, сводных списков журналов и статей за год и т.п.;
- просмотрное – используется для поиска материалов, содержащих нужную информацию, обычно к нему прибегают сразу после работы со списками литературы и каталогами, в результате такого просмотра читатель устанавливает, какие из источников будут использованы в дальнейшей работе;

- ознакомительное – подразумевает сплошное, достаточно подробное прочтение отобранных статей, глав, отдельных страниц, цель – познакомиться с характером информации, узнать, какие вопросы вынесены автором на рассмотрение, провести сортировку материала;
- изучающее – предполагает доскональное освоение материала; в ходе такого чтения проявляется доверие читателя к автору, готовность принять изложенную информацию, реализуется установка на предельно полное понимание материала;
- аналитико-критическое и творческое чтение – два вида чтения близкие между собой тем, что участвуют в решении исследовательских задач. Первый из них предполагает направленный критический анализ, как самой информации, так и способов ее получения и подачи автором; второе – поиск тех суждений, фактов, по которым или в связи с которыми, читатель считает нужным высказать собственные мысли.

Из всех рассмотренных видов чтения основным для магистрантов является изучающее – именно оно позволяет в работе с учебной литературой и первоисточниками накапливать знания в различных областях. Вот почему именно этот вид чтения в рамках учебной деятельности должен быть освоен в первую очередь. Кроме того, при овладении данным видом чтения формируются основные приемы, повышающие эффективность работы с научным текстом.

#### **Основные виды систематизированной записи прочитанного:**

1. Аннотирование – предельно краткое связное описание просмотренной или прочитанной книги (статьи), ее содержания, источников, характера и назначения;
2. Планирование – краткая логическая организация текста, раскрывающая содержание и структуру изучаемого материала;
3. Тезирование – лаконичное воспроизведение основных утверждений автора без привлечения фактического материала;

4. Цитирование – дословное выписывание из текста выдержек, извлечений, наиболее существенно отражающих ту или иную мысль автора;
5. Конспектирование – краткое и последовательное изложение содержания прочитанного.

**Работа на семинарах. Подготовка докладов и сообщений, самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях.** При подготовке докладов, выступлений, в ответе магистранта на практическом занятии должны быть отражены следующие моменты:

- анализ взглядов по рассматриваемой проблеме дисциплины;
- изложение сути вопроса, раскрытие проблемы, аргументация высказываемых положений на основе фактического материала;
- связь рассматриваемой проблемы с современностью, значимость ее для жизни и будущей деятельности;
- вывод, вытекающий из рассмотрения вопроса (проблемы)
- значение для решения профессиональных и организационно-управленческих задач.

При выступлении следует стремиться излагать содержание доклада своими словами (избегая безотрывного чтения текста), поддерживать контакт с аудиторией, ставить перед ней проблемные вопросы, использовать технические средства обучения.

**Выполнение письменных работ, учебно-практических заданий.** При выполнении письменных учебно-практических заданий по разделам дисциплины важно ориентироваться на следующие критерии подготовки:

- Способность анализировать информацию, выделять главное, систематизировать.
- Способность применять психологические знания в мини-исследовании, проектной деятельности.

- Способность проводить самоанализ поведения и деятельности в контексте социально-психологических знаний
- Способность выполнять рефлексию собственного процесса обучения по дисциплине.
- Владение письменной коммуникацией (грамотность, стиль, логика изложения).

### **Рекомендации по выполнению заданий:**

#### **Методические рекомендации по проведению и анализу анкетирования:**

Анкета исследования мотивационной среды компании – упорядоченный по последовательности, содержанию и форме набор вопросительных суждений, воплощенный в виде опросного листа. Вопросы могут быть открытыми, когда от респондента требуется в свободной форме выразить свое мнение, и закрытыми, если нужно выбрать один из предложенных альтернативных ответов. Источник анкеты Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. М. : Вершина, 2006. - 224 с.

При проведении анкетирования важно четко и понятно донести цели до респондентов, инструкцию по заполнению анкеты. Для наиболее достоверных результатов анкетирование мотивационной среды проводится в анонимной форме. При сборе заполненных анкет внимательно посмотрите правильность заполнения.

Обработка: На первом этапе анализа необходимо описать полученные данные в самой простой форме заносят в ведомость, в которой фиксируются: дата проведения опроса; количество распространенных анкет; количество возвращенных анкет; количество анкет, пригодных для обработки. Затем следует приступить к подсчету ответов на вопросы.

При ручной обработке относительно небольших массивов (от нескольких десятков до нескольких сотен) подсчет ответов можно выполнять, не прибегая к кодированию вариантов ответа на вопросы.

Анализ проще проводить по таблице:

Параметры оценки	№№ Вопросы	Ответы (содержание)	Обобщение	Комментарии

Составленная таким образом сводная таблица –важный этап обработки эмпирических данных и удобный документ для последующих размышлений и выбора дальнейших направлений анализа.

Далее проводится качественный содержательный анализ, выявляются основные содержательные области и выводы по ответам.

В целом выполнение письменных и учебно-практических заданий строится

### **Методические рекомендации по решению ситуационных задач (кейсов).**

Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем.

При решении ситуационной задачи необходимо:

1) представить рассуждение по поводу: необходимости дополнительных данных и источников их получения; прогнозов относительно субъектов и/или причин возникновения ситуации;

2) продемонстрировать умения использовать системный подход, ситуативный подход, широту взглядов на проблему;

3) подготовить программу действий, направленную на реализацию, например, аналитического метода решения проблемы: проанализировать все доступные данные, превратить их в информацию; определить проблему; прояснить и согласовать цели; выдвинуть возможные альтернативы; оценить варианты и выбрать один из них.

Решение ситуационных задач проводится по алгоритму:

1. Анализ структуры задачи (содержание, теоретический вопрос, практические вопросы);

2. Определение основных категорий, понятий, проблемы (на основе теоретического вопроса);

3. Выдвижение гипотезы в виде предполагаемого ответа;
4. Ссылка на теоретические положения, лежащие в основе содержания задачи или вопроса;
5. Изложение и обоснование предложенного решения ситуации с опорой на имеющиеся знания, описание возможных вариантов решения и развития ситуации.

Выберите главное и второстепенное в описании ситуации, установите логическую связь между элементами ситуации (что является причинами, что следствием, представьте основные краткие характеристики субъектов ситуации, условий, в которых она разворачивается, выбрав опорные сигналы для акцентирования главной информации.

Далее установите, какие теоретические знания в области организационной психологии, социальной психологии, психологического сопровождения позволят вам проанализировать ситуацию и сформировать ее решение.

#### **Методические рекомендации по составлению обобщающих таблиц.**

Это вид самостоятельной работы по систематизации объемной информации, которая сводится (обобщается) в рамки таблицы. Формирование структуры таблицы основано на систематизации материала и призвано развивать умения по структурированию информации. Важна краткость изложения информации как характеристика способности ее свертыванию. В рамках таблицы наглядно отображаются как разделы одной темы (одноплановый материал), так и разделы разных тем (многоплановый материал). Таблица/схема содействует изучению и усвоению большого объема информации, желая придать ему оптимальную форму для запоминания. Оформляется письменно.

- Задачи обучающегося: изучить информацию по теме;  
выбрать оптимальную форму таблицы;  
информацию представить в сжатом виде и заполнить ею основные графы таблицы;

пользуясь готовой таблицей, эффективно подготовиться к контролю по заданной теме.

#### Критерии оценки:

- соответствие содержания теме;
- логичность структуры таблицы;
- правильный отбор информации;
- наличие обобщающего (систематизирующего, структурирующего, сравнительного) характера изложения информации;
- соответствие оформления требованиям;
- работа сдана в срок.

#### **Методические рекомендации по составлению ментальных карт.**

Интеллектуальная (ментальная) карта, известная так же как диаграмма связей, интеллект-карта, карта мыслей, ассоциативная карта – это способ изображения процесса общего системного мышления с помощью схем.

Карта отдаленно напоминает дерево. В центре – основная идея или проблема. От нее отходят ключевые пункты. Каждый пункт тоже при необходимости дробится на несколько пунктов поменьше. И так, пока вся проблема не будет четко проработана.

Интеллект-карта имеет четыре существенные отличительные черты:

- а) объект внимания/изучения кристаллизован в центральном образе;
- б) основные темы, связанные с объектом внимания/изучения, расходятся от центрального образа в виде ветвей;
- в) ветви, принимающие форму плавных линий, обозначаются и поясняются ключевыми словами или образами. Вторичные идеи также изображаются в виде ветвей, отходящих от ветвей более высокого порядка; то же справедливо для третичных идей и т. д.;
- г) ветви формируют связанную узловую систему.

Ассоциации, которые, как известно, очень способствуют запоминанию,

могут подкрепляться символическими рисунками. То есть, рисуя интеллект-карту по какой-то проблеме, мы обдумываем ее другой частью мозга. Всегда полезно рассмотреть проблему с разных сторон. Это сильная графическая техника, которая предоставляет универсальный ключ для открытия потенциала мозга.

#### Техника составления ментальных карт

При составлении ментальных карт автор методики предлагает действовать следующим образом:

1. Вместо линейной записи использовать радиальную. Это значит, что главная тема, на которой будет сфокусировано наше внимание, помещается в центре листа. То есть действительно в фокусе внимания.

2. Записывать не все подряд, а только ключевые слова. В качестве ключевых слов выбираются наиболее характерные, яркие, запоминаемые, «говорящие» слова.

3. Ключевые слова помещаются на ветвях, расходящихся от центральной темы. Связи (ветки) должны быть скорее ассоциативными, чем иерархическими.

Начало работы с картами (первый этап) представляет собой режим свободных ассоциаций или «мозговой штурм». Необходимо взять лист бумаги и начать обдумывать свою идею или проект. Автор советует записывать абсолютно все мысли, связанные с проектом — не критиковать и не ограничивать себя.

Второй этап — это непосредственно составление карты:

1. На листе бумаги следует нарисовать в центре главную тему карты. Лучше всего использовать яркий, запоминающийся образ изучаемой или рассматриваемой темы.

2. От главной темы проводятся несколько ветвей. На каждой из них нужно написать одну идею (мысль, образ, понятие), связанную с главной темой из тех, которые сгенерировали во время мозгового штурма.

3. К основным идеям также подведите несколько ветвей, которые связаны с ними.

Третий этап. Отложить карту на период от 2 часов до двух дней. Таким

образом, карта «устойт» в сознании.

Четвертый этап. «Оживление» карты. Рекомендуется задействовать как можно больше ассоциативных изображений и форм для предания карте эмоциональной выразительности с использованием различных цветов: например, что-то важное или опасное (то, на что обратить особое внимание) можно выделить красным цветом; яркую идею, радостное событие — желтым цветом. Строгих рекомендаций к использованию цветов и изображений нет, так как ассоциативные связи у каждого человека разнятся. Главное условие — чтобы созданный собственный язык образов четко передавал информацию с карты. Яркие образы карты дадут возможность ее хорошо запомнить и натолкнут на творческие мысли. Очень часто в период «оживления» карт приходят нестандартные решения и новые способы достижения целей, вспоминаются упущенные фрагменты.

Существует множество сервисов. Позволяющих составить ментальную карту онлайн. Они отличаются дизайном, возможностями экспорта, простотой управления.

<https://www.mindmeister.com/ru>

- можно составить бесплатно только 3 карты;
- русскоязычный интерфейс;
- расширенные по сравнению с bubbl.us возможности редактирования;
- сохранение карты как изображения;
- можно поделиться картой, отправить по почте, встроить карту в свой интернет-ресурс;
- возможно без авторизации создать карту без онлайн-сохранения.

<https://www.mindmup.com/>

- присутствует все основные возможности для создания качественного дизайна;
- простое управление;
- бесплатный экспорт в pdf (ссылка доступна в течение суток);

- карты синхронизируются, если на устройствах один аккаунт;
- импорт картинок с диска или облака в 2 клика. <http://www.xmind.net/>
- большое количество шаблонов: фишбоун, swot-анализ и другие полезные вещи;
- стильный дизайн, яркое оформление - фон на всю карту или отдельно на блоки, большой выбор стилей, линий, цветов и форм;
- проведение мозгового штурма;
- удобное создание презентаций.

### **Методические рекомендации по подготовке учебного проекта.**

Учебный проект— совместная учебно-познавательная, творческая или научно-прикладная деятельность обучающихся-партнеров, имеющая общую цель, согласованные методы, способы деятельности, направленная на достижение общего результата по решению какой-либо проблемы, значимой для участников проекта. Этапы и службы проектирования:

Замысел проекта. На данном этапе группа организаторов разрабатывает идею проекта, прорисовывать основные этапы, прописывать содержание деятельности участников, предлагает схемы распределения ресурсов проекта. После завершения работы группы проектировщиков готовый документ публикуется и делается доступным для общего ознакомления.

2. Планирование проекта. Планируя мероприятия по реализации проекта, используйте календарь, указывая в нем сроки каждого этапа проекта. Представление участников проекта. Каждый участник проекта может представить себя, обозначив свою роль в проекте, функции, которые он реализует.

3. Реализация проекта. Выделение проблемы и поиск возможных ее решений. Фиксация первичных результатов. Представление результатов проекта.

### **Методические рекомендации по выполнению контрольной работы:**

Контрольная работа – это своеобразный письменный зачет, отражающий глубину знаний магистранта по темам дисциплины, способность к изложению

материала, умение работать с информацией, анализировать научную и учебно-методическую литературу. Магистрант выполняет контрольную работу самостоятельно. Цель контрольной работы – обобщить и структурировать знания по вопросам дисциплины, провести рефлексивную оценку уровня теоретических знаний по дисциплине в соответствии с требованиями.

Контрольная работа включает в себя следующие элементы:

1. Введение. В нем формулируется круг вопросов работы, цель, которую поставил магистрант при выполнении контрольной работы: описание своего видения стоящих перед собой задач по овладению теоретическими знаниями практикующего психолога.
2. Основная часть – моделирование психологического сопровождения.
3. Заключение. Повторяется основное суждение, резюмируются аргументы в защиту основного суждения, дается общее заключение о полезности данного утверждения.

Оформление контрольной работы: Объем контрольной работы жестко не ограничен. Оптимально- 10-12 страниц машинописного текста в редакторе Word. Шрифт: Times New Roman, кегль - 12, интервал – одинарный. Все поля по 20 мм. Оформляется титульный лист: вверху по середине листа данные вуза; далее по середине страница заглавными буквами «КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА» и далее, по какой дисциплине, кем выполнена, кто проверил. Далее указывается содержание работы и библиографический список.

Критерии оценки выполнения контрольной работы: при оценивании материалов необходимо учитывать следующие элементы:

1. Владение теоретическим материалом: обоснование ответа с опорой на ключевые теоретические положения, подходы, теории и т.п.
2. Раскрытие проблемы на теоретическом уровне (в связях и с обоснованиями) или на бытовом уровне, с корректным использованием или без использования научных понятий в контексте ответа на вопрос контрольной работы.

3. Обоснованность, логичность и структурированность выводов с опорой на теоретические положения и факты психологической реальности, социальной действительности или собственный опыт.

<b>Критерии и уровни оценки</b>	<b>Баллы</b>
Демонстрирует разностороннее знание феноменов, принципов социальной психологии, обосновывает ответы с опорой на ключевые теоретические положения, подходы, теории и т.п.	<b>2 балла</b> – представлено обоснование ответа на вопрос с позиции основных подходов, студент имеет адекватные и полные представления о социально-психологических категориях, способен грамотно, четко и ясно излагать мысли <b>1 балл</b> – магистрант владеет основными понятиями и категориями психологии, присутствует разносторонний взгляд на проблему, но целостность, логичность и последовательность ответа неубедительная или отсутствует. <b>0 баллов</b> – представление о понятиях и категориях психологии носит отрывочный, несистемный характер, неясно выражены мысли
Раскрывает вопрос на теоретическом уровне (в связях и с обоснованиями) или на бытовом уровне, с корректным использованием или без использования научных понятий в контексте ответа на вопрос	<b>2 балла</b> – вопрос раскрыт на теоретическом уровне с позиции разных подходов, в связях и обоснованиях, с корректным использованием научных терминов и понятий в контексте ответа. <b>1 балл</b> – вопрос раскрыт при формальном использовании научных терминов. <b>0 баллов</b> – ответ представлен на бытовом уровне; вопрос не раскрыт, или обозначен односторонне, без достаточной аргументации и обоснования
Делает аргументированные, обоснованные, логичные выводы, с опорой на теоретические положения, факты психологической действительности или собственный опыт	<b>2 балла</b> – в выводах дана аргументация с опорой на теоретические положения, факты социально-психологической действительности. <b>1 балл</b> – логика выводов неубедительная или отсутствует. <b>0 баллов</b> – выводы отсутствуют или даны вне контекста проблематики вопроса
<b>Итого: высокий уровень</b>	<b>5-6</b>
<b>Продуктивный уровень</b>	<b>3-4</b>
<b>Базовый уровень</b>	<b>1-2</b>

### **Методические рекомендации по подготовке к экзамену.**

Форма экзамена: ответ на вопросы по билетам. К экзамену допускаются обучающиеся, которые систематически, в течение всего семестра работали на занятиях и показали уверенные знания по вопросам, выносившимся на групповые занятия. Непосредственная подготовка к экзамену осуществляется по вопросам, представленным в данной рабочей программе дисциплины. Необходимо тщательно изучить формулировку каждого вопроса, вникнуть в его суть, составить план ответа. Обычно план включает в себя:

- показ теоретической и практической значимости рассматриваемого вопроса;
- обзор освещения вопроса в его историческом развитии;
- определение сущности рассматриваемого предмета;
- основные элементы содержания и структуры предмета рассмотрения;
- факторы, логика и перспективы эволюции предмета;
- показ роли и значения рассматриваемого материала для практической деятельности педагога.

План ответа желательно развернуть, приложив к нему ссылки на первоисточники с характерными цитатами. Необходимо отметить для себя пробелы в знаниях, которые следует ликвидировать в ходе подготовки, для чего следует обратиться во время консультации перед экзаменом к преподавателю.

### 3. КОМПОНЕНТЫ МОНИТОРИНГА УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ СТУДЕНТОВ

#### 3.1. Технологическая карта рейтинга дисциплины «Основы организационной психологии»

Наименование дисциплины/курса	Уровень/ступень образования (бакалавриат, магистратура) Название цикла дисциплины в учебном плане	Количество зачетных единиц/кредитов	
<b>Основы организационной психологии</b>	Основная образовательная программа 37.04.01 Психология. Направленность (профиль) образовательной программы: «Бизнес-психология»	2	
Смежные дисциплины по учебному плану			
Предшествующие: «Психология личности», «Методология и методы научного исследования»			
Бизнес-психология: «Технологии сопровождения функционирования организации», Дисциплины модуля «Социально-психологические основы организации труда»			
<b>ТЕМЫ БАЗОВОГО РАЗДЕЛА №№ 1-7</b>			
	Форма работы	Количество баллов 100 %	
		min	max
Текущая работа	Составление обобщающей таблицы	5	10
	Создание ментальной карты	5	10
	Решение ситуационных задач	10	15
	Подготовка и выполнение учебно-практического задания	5	10
	Учебный проект	15	25

	Контрольная работа	20	30
	<b>Итого</b>	<b>60</b>	<b>100</b>
<b>ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ</b>			
	Форма работы	Количество баллов	
		min	max
	Анализ первоисточников (работа с литературой)	0	10
	<b>Итого</b>	<b>0</b>	<b>10</b>
<b>Общее количество баллов по дисциплине</b>		<b>min</b>	<b>max</b>
		<b>60</b>	<b>100</b>

Соответствие рейтинговых баллов и академической оценки:

<i>Общее количество набранных баллов</i>	<i>Академическая Оценка</i>
<b>60 – 72</b>	<b>3 (удовлетворительно)</b>
<b>73 – 86</b>	<b>4 (хорошо)</b>
<b>87 – 100</b>	<b>5 (отлично)</b>

В ходе изучения дисциплины результатом текущего контроля является рейтинговая оценка обучающегося. Если сумма рейтинговых баллов соответствует академической оценке, удовлетворяющей обучающегося, то оценка может быть выставлена автоматически в зачетную книжку по результатам текущего контроля успеваемости по дисциплине.

### **3.2. Фонд оценочных средств (контрольно-измерительные материалы)**

## **МИНИСТЕРСТВО НАУКИ и ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ**

**УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. Астафьева**

Институт психолого-педагогического образования  
Кафедра психологии

**УТВЕРЖДЕНО**

На заседании кафедры  
Протокол № 6  
«17» мая 2018 г.



**ОДОБРЕНО**

на заседании научно-методического совета  
специальности (направления подготовки) от  
Протокол № 5



Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  
О.В. Груздева

от «11» июня 2018 г.  
Председатель НМСС (Н) О.В. Груздева \_\_\_\_\_

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по  
дисциплине

### **«Основы организационной психологии»**

**37.04.01.Психология**

Направленность (Профиль) образовательной программы:

«Бизнес-психология»

квалификация (степень) выпускника: магистр

Составитель: Горнякова М.В., к.пс.н..доцент кафедры психологии

Красноярск, 2018

## ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Представленный фонд оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации соответствует требованиям ФГОС ВО и профессиональным стандартам «Управление персоналом», «Психолог в социальной сфере».

Предлагаемые формы и средства аттестации адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 37.04.01 Психология, направленность (профиль) Бизнес-психология.

Оценочные средства и критерии оценивания представлены в полном объеме. Формы оценочных средств, включенных в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС, установленных в Положении о формировании фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре – в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» утвержденного приказом ректора № 297 (п) от 28.04.2018.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки по указанной программе.

Директор ООО «Би энд Би»  
Бизнес-тренер, консультант



Иванникова О.В.  
Молчанов А.П.

02 мая 2017 года

## **1. Назначение фонда оценочных средств**

**1.1. Целью** создания ФОС дисциплины «Технологии психологического сопровождения личности и группы» является установление соответствия учебных достижений обучающихся запланированным результатам обучения и требованиям основной профессиональной образовательной программы (ОПОП).

### **1.2. ФОС по дисциплине решает следующие задачи:**

– контроль и управление процессом приобретения студентами необходимых знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенций, определенных в ФГОС ВО по соответствующему направлению подготовки;

– контроль (с помощью набора оценочных средств) и управление (с помощью элементов обратной связи) достижением целей реализации ОПОП, определенных в виде набора общепрофессиональных и профессиональных компетенций выпускников;

– обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных методов обучения в образовательный процесс Университета.

### **1.3. ФОС разработан на основании нормативных документов:**

1. Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень магистр);

2. Образовательной программы высшего образования по направлению 37.03.01 Психология, профиль «Бизнес-психология»;

3. Положения о формировании фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования (программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки кадров научно-педагогических кадров в аспирантуре) в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования

«Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» и его филиалах.

## **2. Перечень компетенций, подлежащих формированию в рамках дисциплины**

### **2.1. Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины: «Основы организационной психологии».**

ОПК – 3 способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения;

ПК – 9 способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности;

ПК - 10 способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности



## 2.2. Оценочные средства

Компетенция	Дисциплины, практики, участвующие в формировании данной компетенции	Тип контроля	Оценочное средство/КИМ			
			Номер	Форма		
ОПК-3 – способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	Математические методы психологии Практика подготовки научных материалов. Практика перевода научных материалов. Основы организационной психологии. Технологии сопровождения функционирования организации. Система управления персоналом в организации. Основы HR-брендинга. Управление качеством. Принятие управленческих решений. Бизнес-тренинг. Ассесмент-центр: технология оценки и развития персонала. Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена. Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы	Текущий контроль успеваемости	2	Анализ первоисточников (работа с литературой)		
			3	Создание ментальной карты		
			4	Составление обобщающих таблиц		
			5	Решение ситуационных задач		
			6	Выполнение письменных и учебно-практических заданий		
			7	Выполнение учебного проекта		
			8	Контрольная работа		
			Промежуточная аттестация	1	Экзамен	
		ПК-9 - способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	Научно-исследовательский семинар. Основы организационной психологии. Технологии сопровождения функционирования организации. Кадровая политика организации. Социально-психологические основы организации труда. Функциональные состояния в процессе труда. Технологии решения конфликтов в организации. Управление качеством. Принятие управленческих решений. Формирование проектных команд. Проектирование функциональной структуры организации. Драйвменеджмент. Самоменеджмент. Научно-исследовательская работа. Организационно-управленческая практика. Преддипломная практика. Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена. Подготовка к защите и защита выпускной	Текущий контроль успеваемости	3	Создание ментальной карты
					4	Составление обобщающей таблицы
5	Решение ситуационных задач					
6	Выполнение учебно-практической работы					
7	Выполнение учебного проекта					
Промежуточная аттестация	1			Экзамен		

	квалификационной работы.			
ПК-10- способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	Научно-исследовательский семинар. Основы организационной психологии. Технологии сопровождения функционирования организации. Кадровая политика организации. Социально-психологические основы организации труда. Система управления персоналом в организации. Основы HR-брендинга. Управление качеством. Принятие управленческих решений. Формирование проектных команд. Проектирование функциональной структуры организации. Бизнес-тренинг. Ассесмент-центр: технология оценки и развития персонала. Научно-исследовательская работа. Организационно-управленческая практика. Преддипломная практика. Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы. Правовые основы профилактики экстремизма и зависимых форм поведения в молодежной среде	Текущий контроль успеваемости	4	Составление таблицы с анализом основных понятий
			5	Решение ситуационных задач
			6	Выполнение письменных и учебно-практических заданий
			7	Учебный проект
		Промежуточная аттестация	1	Экзамен

### 3. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Технологии психологического сопровождения личности и группы»

3.1. Фонды оценочных средств включают: итоговую контрольную работу экзамен.

3.2. Оценочные средства

3.2.1. Оценочное средство экзамен.

#### Критерии оценивания по оценочному средству 1 экзамен

Формируемые компетенции	Продвинутый уровень сформированности компетенций	Базовый уровень сформированности компетенций	Пороговый уровень сформированности компетенций
	(87-100 баллов) Отлично	(73-86 баллов) Хорошо	(60-72 балла) * Удовлетворительно
ОПК-3 – способность к самостоятельному поиску, критическому анализу, систематизации и обобщению научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных методов и технологий их достижения	Знает основные понятия и Умеет выбирать оптимальные методы и технологии организационной психологии для решения профессиональных задач. Владеет навыками проведения анализа и синтеза информации для решения задач обучения и развития персонала	Имеет представления об организационной психологии как науке. Умеет подобрать методы и технологии достижения целей сопровождения организации. Владеет навыками анализа практических профессиональных ситуаций, делает верные выводы в отношении возможностей развития персонала	Ориентируется в основных понятиях организационной психологии Обозначает основные методы и технологии, применяемые для решения прикладных задач. Действует по образцам в ходе решения задач
ПК-9 - способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	На продвинутом уровне способен выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	На базовом уровне способен выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	На пороговом уровне способен выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности
ПК-10 - способность к решению	Знает основные требования и принципы	Знает основные требования и принципы проведения	Знает основные категории организационной

управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности.	проведения анализа управленческих ситуаций, умеет провести исследование проблематики и выявить задачи развития персонала организации для решения кадровых управленческих задач Владет навыками применения социально-психологических технологий для решения задач повышения эффективности деятельности организации	анализа управленческих задач, Умеет учитывать закономерности, основы организационной психологии при принятии кадровых управленческих решений, понимает их значимость повышения эффективности деятельности персонала и организации	психологии, и принципы работы с персоналом в организации. Способен обозначить некоторые аспекты для развития персонала и управления организацией
---	--	---	--

\*Менее 60 баллов – компетенция не сформирована.

#### 4. Фонд оценочных средств для текущего контроля

**4.1. Фонды оценочных средств включают:** анализ первоисточников (работа с литературными источниками), выполнение письменных и учебно-практических заданий, решение кейсов, представление учебного материала в схемах и таблицах, выполнение учебного проекта и контрольную работу

#### 4.2 Критерии оценивания см. в технологической карте рейтинга рабочей программы

**4.2.1. Критерии оценивания по оценочному средству 2 «Анализ первоисточников»:**

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Соответствие содержание заявленной теме	2
Соблюдается логичность, последовательность изложения материала, качественное внешнее оформление	4
Конспектирование материала из дополнительных литературных источников (статей, монографий)	4
Максимальный балл	10

#### **4.2.2. Критерии оценивания по оценочному средству 3 – создание ментальной карты**

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Информация представлена в полном объеме	2
Многоступенчатая карта с добавлением фотографий и картинок	3
Карта содержит обоснованный ответ на проблемный вопрос этапа	3
Оригинальность	2
Максимальный балл	10

#### **4.2.3. Критерии оценивания по оценочному средству 4 – составление обобщающей итоговой таблицы**

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Правильность представленного предметного содержания по основным параметрам	3
Полнота раскрытия понятия	3
Изложение и анализ материала в определенной логической последовательности	4
Максимальный балл	10

#### **4.2.4. Критерии оценивания по оценочному средству 5 – решение ситуационных задач**

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Формулирование проблемы	5
Вывод логичный, самостоятельный	5
Степень и уровень знания специальной литературы по проблеме	5
Максимальный балл	15

#### **4.2.5. Критерии оценивания по оценочному средству 6 письменные и практические задания к разделам дисциплины**

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Ответы на вопросы полные, обучающийся опирается на теоретические знания психологии и других наук	3
Аргументированность выводов	3
Выводы сформулированы на основе анализа и обобщения материала	4
Максимальный балл	10

#### **4.2.6. Критерии по оценочному средству 7 – учебный проект**

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Соответствие заявленной теме	5
Полнота представленности теоретического обоснования	5
Логика и последовательность представленности идеи	5
Обоснованность выводов	5
Практическая значимость	5
Максимальный балл	25

#### **4.2.7. Критерии оценивания по оценочному средству 8 – Контрольная работа**

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Полнота и обобщенность теоретического материала	7
Логика и обоснованность выводов	10
Комплексность раскрытия вопроса	10
Оформление работы	3
Максимальный балл	30

### **5. Оценочные средства для промежуточной аттестации (контрольно-измерительные материалы).**

#### **5.1. Оценочное средство 1 - экзамен**

##### **Вопросы к экзамену по дисциплине «Организационная психология»**

1. Предмет и задачи организационной психологии на современном этапе.
2. Методы организационной психологии.
3. Основные психологические проблемы в организациях.
4. Психолог в организации: направления деятельности и формы работы.
5. Понятие и основные признаки социальной организации.
6. Меняющиеся представления об организации. Метафоры организации.
7. Организация как система. Общие характеристики организации.
8. Внутренняя и внешняя среда организации.
9. Жизненный цикл организации.
10. Проблемы взаимодействия человека и организации.
11. Меняющиеся представления о «человеке организации».
12. Организационное поведение: проблемы описания и изучения.

13. Виды групп в организациях.
14. Соотношение формальной и неформальной структур в организации.
15. Причины межгрупповых конфликтов в организации.
16. Мотивация трудовой деятельности: основные понятия.
17. Основные зарубежные теории мотивации трудовой деятельности.
18. Диспозиционные теории трудовой мотивации.
19. Когнитивные теории мотивации.
20. Проблемы и методы стимулирования труда.
21. Пути и способы повышения трудовой мотивации. Трудовая мотивация и удовлетворенность работой.
22. Общая характеристика процессов коммуникации в организациях.
23. Модели коммуникативного процесса.
24. Каналы и сети организационных коммуникаций.
25. Барьеры коммуникаций в организациях.
26. Регулирование информационных потоков в организации. Системы обратной связи в управленческом процессе.
27. Конфликты в организациях: их предупреждение и разрешение.
28. Конфликт как развитие отношений.
29. Проблемы власти и руководства в организациях.
30. Источники власти в организации, их классификации.
31. Соотношение руководства и лидерства в организации.
32. Теории лидерства.
33. Стиль руководства. Современные и традиционные подходы к его изучению.
34. Ситуационные подходы к эффективному лидерству.
35. Карьера руководителя. Типологии карьер руководителя.
36. Понятие организационной культуры. Основные проблемы ее изучения.

37. Психологический климат в организации, его соотношение с организационной культурой.
38. Содержание организационной культуры и ее структура (Э. Шейн).
39. Метафоры организационной культуры.
40. Типологии организационных культур.

## **5.2. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости по дисциплине «Основы организационной психологии».**

### **5.2.1. Анализ первоисточников. Подготовка письменного сообщения, доклада по одной из тем (оценочное средство 2):**

**Типовые задания:** 1. Основные отличительные характеристики и перспективы развития современных организаций (Фредерик Лалу «Открывая организации будущего». М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016; Эдвард Майклз «Война за таланты», Майкл Портер «Конкурентная стратегия»).

2. Эмоциональный интеллект: значение в управлении собой и другими (Карен Прайор «Не рычите на собаку. О дрессировке животных и людей, и самого себя», Москва: Эксмо, 2016; Борис Лемберг «Эмоциональный интеллект. Как разум общается с чувствами»: СПб: Вектор, 2013.

3. Мотивация и культура организации (Скотт Фокс «Как работать где хочешь, сколько хочешь и получать стабильный доход». М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014, Хайди Грант Хэлворсон, Тори Хиггинс. Психология мотивации. Как глубинные установки влияют на наши желания и поступки», Михай Чиксентмихайи. «Поток. Психология оптимального переживания»: М.: Альпина Нон-фикшн, 2017.

**5.2.2. Составление ментальных карт (оценочное средство 3) – Составьте ментальную карту, максимально полно раскрывающую содержание и структуру следующих тем:**

1. Организационная психология как наука: содержание и система связей с другими науками.
2. Модели управления организацией.
3. Общие характеристики организации, ее системообразующие элементы.

**5.2.3. Составление обобщающих таблиц (оценочное средство 4)**

**Типовые задания:**

1. Заполните таблицу, раскрывающую суть организационной культуры:

Уровни и элементы структуры организационной культуры	Факторы формирования	Условия развития

2. Заполните таблицу, отражающую сравнительные характеристики теорий мотивации в организации:

Теория, автор	Основные постулаты/тезисы	Основа стимулирования трудовой деятельности	Практическое воплощение

**5.2.4. Ситуационные задачи, кейсы (оценочное средство 5).**

Дайте оценку организационному поведению.

Цель: овладеть навыками анализа организационного поведения.

Порядок работы

1. Прочитайте текст «Анатолий, Дмитрий, Геннадий».
2. Объясните мотивацию Анатолия, Дмитрия и Геннадия с помощью одной или нескольких теорий мотивации.
3. Определите группу ключевых потребностей, которые доминируют у каждого из этих подчиненных.
4. Прочитайте текст «Антон уходит с работы».

5. Считаете ли вы, что решение Антона уйти с работы напрямую связано с его чувством самоуважения?

6. Что вы думаете об удовлетворенности Антона своей работой и его чувстве преданности организации? Какое отношение имеет данный случай к исследованиям основных факторов, определяющих удовлетворенность и преданность, а также их последствий?

7. Какой урок может извлечь компания из данного случая? Что она может и должна предпринять в этой связи?

8. Сделайте вывод по результатам работы об особенностях организационного поведения.

#### Анатолий, Дмитрий, Геннадий

Вы отвечаете за небольшой отдел и имеете в подчинении трех сотрудников – Анатолия, Дмитрия и Геннадия. Ключ к успеху вашего отдела заключается в том, чтобы они были максимально мотивированы. Вот краткая характеристика каждого из сотрудников.

Анатолий относится к тому типу людей, которых трудно понять. Количество прогулов у него намного больше среднего. Он очень любит семью (жену и троих маленьких детей) и считает ее центром своей жизни. Лучше всего говорит об Анатолии тот факт, что он принадлежит к поколению «шестидесятых» и глубоко верит в ценности этих годов. В результате то, что компания реально может предложить ему, лишь в малой степени способно его вдохновить. Он считает, что работа – это всего лишь средство получения денег для удовлетворения базовых потребностей его семьи, и ничего более. В общем, Анатолий выполняет свою работу вполне добросовестно, но все попытки заставить его делать что-либо сверх того проваливаются. Он обладает некоторым шармом, дружелюбен, но все же нельзя сказать, что он всей душой предан компании. Ему разрешали «делать все по-своему», пока он соответствовал минимальным производственным стандартам.

Дмитрий во многом не похож на Анатолия. Как и Анатолий, он приятный парень, но в отличие от него он положительно относится к правилам компании и существующей системе вознаграждения; он в высшей степени предан компании. Проблема Димы в том, что лишь немного он может делать самостоятельно. Он хорошо выполняет порученное ему, но при этом лишен творческой жилки и чувствует свою зависимость, когда требуются самостоятельные действия. К тому же он весьма застенчивый человек и испытывает неуверенность, когда приходится иметь дело с людьми из других отделов. В определенной степени это наносит ущерб его работе, поскольку он не может хорошо представлять перед другими отделами компании и руководством.

Геннадий, напротив, очень настойчивый человек. Он работает ради денег и с готовностью меняет работу, если ему предложат большую зарплату. Он действительно очень хорошо работает на благо компании, но ожидает, что и компания будет работать на него. В той должности, которую он занимает, он не прочь работать по 60 часов в неделю, лишь бы платили достаточно. Хотя ему приходится содержать семью и помогать престарелому отцу, однажды он спокойно бросил работу, когда работодатель не повысил его вознаграждение, полагая, что тот и так зарабатывает слишком много. Он настоящий ведущий. Менеджер с его последнего места работы говорил, что Гена – очень сильная личность, поэтому они были рады избавиться от него, хотя он исключительно хорошо работает на компанию. Его предыдущий начальник отмечал, что Гене все время чего-то не хватает: если не повышения зарплаты, то каких-нибудь дополнительных льгот. Создается ощущение, что он никогда не будет удовлетворен.

Антон уходит с работы

Компании увольняют своих сотрудников. Люди не уверены в завтрашнем дне. Принимая во внимание нестабильную ситуацию в экономике, кому придет в голову уйти с надежного рабочего места?

Возможно, это покажется странным, но хорошие люди – ценные работники – делают это ежедневно. Обычно они поступают так в поисках лучшего места. Возьмем для примера Антона, опытного страхового агента в страховой компании, который, заполняя необходимые для увольнения бумаги, написал: «Эта работа мне не подходит. Мне хотелось бы более активно участвовать в принятии тех решений, которые имеют ко мне непосредственное отношение, а также иметь больше возможностей показать, на что я способен. Мне всегда не хватало объективной обратной связи относительно качества моей работы, кроме того, компания не ставит нас в известность о своих планах на будущее. В общем, большую часть времени я чувствовал себя незначительным винтиком в общем механизме».

В ответ на вопрос, могла ли компания сделать что-либо, чтобы изменить ситуацию, Антон просто ответил: «Наверное, нет».

Почему так много подающих надежды сотрудников уходит с работы?

И почему так много других остаются, поскольку у них нет ничего лучшего, но работают спустя рукава? Одна из основных причин, указанная Антоном, совершенно очевидна и часто встречается во многих организациях: неспособность вызвать и поддерживать в сотрудниках чувство самоуважения.

Компании должны быть заинтересованы в том, чтобы сотрудники типа Антона испытывали чувство самоуважения. Приложив к этому определенные усилия, компания значительно выиграет, сократив затраты на обучение новых сотрудников и уменьшив текучесть кадров, и в результате повысит производительность труда и качество работы, а также получит инновационное мышление и дружную командную работу.

Специалисты по работе с персоналом и менеджеры могут значительно способствовать успеху компании, развивая в сотрудниках сознание своей необходимости, защищенности, индивидуальности, сопричастности и компетентности. Каким образом? Придавая большее значение всем важным

компонентам самооценки сотрудников и понимая, что именно способствует, а что препятствует развитию этих компонентов.

Антон сомневается в том, что его компания когда-либо изменится, но другие организации предпринимают решительные шаги на пути развития и укрепления чувства самоуважения в своих сотрудниках. В результате они добиваются сокращения текучести кадров, увеличивают производительность труда и снижают расходы на обучение новых сотрудников.

Кейс 2 Российское предприятие ОАО «Ремонтный завод “Энергомеханика” с численностью персонала около семисот человек расположено в европейской части России, но большую часть работы выполняет выездными ремонтными бригадами по всей территории страны.

Заказчиками завода, в основном, являются крупные российские и зарубежные предприятия: металлургические заводы, электростанции, нефтедобывающие и нефтеперерабатывающие производства, т. е. предприятия с непрерывным производственным циклом. Завод специализируется на выполнении работ для различного механического и энергетического оборудования большой мощности (подъемные механизмы, котлы, турбины, трансформаторы, электродвигатели, генераторы и т. п.).

Исторически завод выполнял текущие, средние и капитальные ремонты оборудования (планово-предупредительные и в значительно меньшей степени аварийные). Завод имеет подготовленный персонал и уникальные технологии, позволяющие проводить непосредственно у заказчиков некоторые особенно сложные виды работ, которые обычно производятся только на заводах-поставщиках оборудования. Это было и остается главным конкурентным преимуществом завода.

После распада СССР и разрыва старых хозяйственных связей завод долгое время жил за счет старых контактов с предприятиями России и бывших союзных республик. При этом большая часть работ, выполняемых для российских

предприятий, оплачивается внеденежными способами – бартером и взаимными зачетами. Известность торговой марки позволяла до последнего времени не предпринимать существенных усилий для привлечения заказчиков, число которых, однако, медленно, но неуклонно снижалось. По мнению руководителей завода, главные проблемы завода были вызваны внешними причинами (общеэкономическими трудностями).

Неожиданная для руководства завода активизация иностранных конкурентов привела к оттоку заказчиков и резкому ухудшению положения завода, что послужило толчком к началу работ по переосмыслению деятельности завода. Были привлечены новые руководители и специалисты, которые начали с разработки новой организационной структуры, соответствующей новым условиям деятельности. При этом стало ясно, что сначала необходимо разработать стратегию предприятия.

При осуществлении стратегического планирования была сформулирована миссия завода и следующие стратегии: увеличить объем сбыта, причем инвестиции за счет внутренних резервов осуществлять в развитие службы сбыта. Главное внимание решено было уделить повышению качеству работ и «железному» соблюдению сроков, причем планируется также сократить сроки оформления и выполнения договоров. При этом, не оставляя работы с традиционными заказчиками, уделять больше внимания привлечению заказчиков из нетрадиционных отраслей, готовых платить деньгами, а не бартером, а также расширить круг заказчиков, активизировав усилия по поиску заказчиков из стран «дальнего зарубежья» (Польша, Чехия, Болгария и т. д.). Для повышения привлекательности завода для заказчиков планируется наряду с выполнением ремонтных работ предлагать проведение обслуживания оборудования, включающее в себя техническую диагностику, мониторинг работы отремонтированного оборудования, поставку запчастей и другое.

Также было принято решение сконцентрировать усилия на продвижении основной продукции завода – оперативном выполнении сложных видов ремонта

непосредственно у заказчика. Все другие виды деятельности, которые были начаты для того, чтобы загрузить производство (выпуск оснастки «про запас», помол муки, производство пиломатериалов и другие) подвергаются проверке и лишаются поддержки кадровыми и финансовыми ресурсами в случае несоответствия миссии завода.

#### Вопросы для обсуждения

1. Как можно сформулировать миссию завода с точки зрения потребности, удовлетворяемой с помощью продукции, которую он выпускает?

#### Кейс 3

Алексей Нечипаренко в течение четырех лет работал в Киевском представительстве одного из западных инвестиционных банков. Последствия августовского кризиса докатились и до Киева – в январе 1999-го компания приняла решение закрыть свое представительство на Украине. Алексей получил компенсацию в размере 30 тыс. дол. и начал обдумывать их прибыльное вложение.

Свой выбор начинающий предприниматель остановил на сфере общественного питания, решив создать сеть пунктов, торгующих варениками, прохладительными напитками и пивом. Каждый пункт, по замыслу Алексея, должен был представлять собой палатку с кухонным оборудованием и три столика для еды. Планировалось иметь ограниченный ассортимент (четыре вида вареников, минеральная вода, кока-кола, один сорт пива), использовать одноразовую посуду, разместить палатки около университета, зоопарка, на Крещатке и рядом с республиканским стадионом. Палатки должны были работать с 11 часов утра до 12 часов ночи и обслуживаться одним продавцом. Необходимое для одной палатки оборудование стоило 7 тыс. дол. Алексей предполагал нанять 8 продавцов (по два на палатку, заработная плата – эквивалент 1 дол. в час), одного экспедитора (заработная плата – эквивалент 250 дол. в месяц), одного повара для изготовления полуфабрикатов (заработная плата – эквивалент 150 дол. в месяц). Сам Нечипаренко собирался выполнять

обязанности бухгалтера. Он оценивал, что прямые издержки будут составлять около 50% выручки, налоги еще 30%, и рассчитывал начать получать чистую прибыль в конце первого года работы. По его планам каждая палатка должна была обслуживать 200 клиентов в день со средней ценой заказа – эквивалент 3 дол.

#### Вопросы для обсуждения

1. Охарактеризуйте внешнюю среду, в которой предполагает работать Алексей. Какие возможности она предоставляет, какие таит опасности?
2. Насколько вписывается в эту среду стратегия Алексея? Учитывает ли она его сильные стороны? Какие и каким образом?

#### Кейс 4

ООО «Российские колбасы» в течение 4 лет успешно работает на рынке мясных продуктов. За это время компания развилась из полукустарного производства в холдинг, объединяющий несколько цехов и сбытовых площадок, разбросанных по разным районам крупного областного центра и в его пригородах.

До последнего времени компания занимала прочные позиции в своих традиционных нишах, и сейчас выходит на более широкие рынки: после последних приобретений основными конкурентами предприятие стало считать крупные мясные производства, работающие с крупными оптовыми торговыми базами города и близлежащих областей.

Как и у других отечественных компаний, развитие «Российских колбас» шло чисто предпринимательским способом: мнение генерального директора «давайте попробуем вот это» было главным инструментом стратегического планирования. При этом никаких определенных правил взаимодействия руководителей и сотрудников, правил поведения с клиентами, процедур управления и т. п. до последнего времени не было.

Шаг за шагом компания росла сначала в направлении увеличения объемов выпуска колбас, затем путем приобретения мелких мясных производств компания расширила ассортимент (был налажен выпуск других мясных продуктов высокой степени переработки: колбасы, паштеты, консервы и т. п.). Четкие «правила игры» для распределения собственности и доходов при отношениях между головной и дочерними компаниями были определены с самого начала, поэтому особых проблем при поглощениях не возникало.

Проблемы начались при последующей совместной работе. Головная компания «приводила в порядок» новые приобретения: специалисты головного предприятия модернизировали производство, нанимали необходимых специалистов, обучали персонал, загружали заказами и т. д. После первых нескольких месяцев успешной работы начинались споры о направлениях развития предприятия: руководители «дочек» считали, что все проблемы решены и нужно только наращивать объемы производства, а руководство холдинга полагало необходимым осваивать новые виды продуктов для расширения ассортимента. Эти вопросы решались на совещаниях у генерального директора холдинга, но возникали снова и снова, так как общего понимания деятельности компании не было ни у кого, в том числе у самого директора. В конце концов, это привело к конфликту между руководителями дочерних подразделений и руководством холдинга. Его причиной, как было выяснено, явилось то обстоятельство, что из-за нескольких приобретений в последнее время произошло «размывание» прежней идеи фирмы – выпускать «русские колбасы для русских покупателей».

Решение конфликта потребовало определения перспектив деятельности компании с учетом мнения всех руководителей отдельных производств. Для этого было проведено исследование рынка, которое показало, что со стороны предприятий общественного питания города и области существует неудовлетворенный спрос на качественную мясную продукцию в объеме, как минимум в два раза превышающем производственные возможности холдинга.

Это подтвердило предположения о хороших внешних возможностях предприятия и потребовало разработки плана действий.

#### Вопросы для обсуждения

1. Какие факторы внешней и внутренней среды наиболее существенно влияют на деятельность предприятия?
2. Какие стратегические цели может поставить руководство предприятия?

#### Кейс 5

Характеристика организации: Профиль деятельности – банк (центральный офис, три отделения, три филиала в регионах).

Численность персонала – около 100 человек.

Срок работы на российском рынке – 8 лет.

Общая ситуация: Вас пригласили на должность руководителя службы по управлению персоналом банка, чтобы вы выстроили систему кадрового менеджмента. Ранее кадровым делопроизводством занимался начальник АХО, и вы – единственный работник отдела персонала. В ближайшее время расширение штата не планируется. По результатам собеседований и собственным наблюдениям вы выяснили о компании следующее:

3.2. Два года назад банк кардинально поменял стратегию, чтобы выжить на рынке банковских услуг. Многие сотрудники, проработавшие в компании длительное время, уволились. Произошло сильное обновление кадров на всех уровнях.

3.3. После смены стратегии значительно усилилась текучесть кадров в некоторых отделах. Например, сменилось три руководителя бэк-офиса. Помимо этого большая текучесть в операционной службе.

3.4. Руководство приветствует стремление сотрудников учиться и не возражает против графика гибкой работы с тем, чтобы они могли посещать вечерние занятия. Сами топ-менеджеры тоже учатся и стараются применять полученные знания на практике.

3.5. По мнению руководства, одной из причин текучести являются ошибки в кадровой политике – «брать зеленых» и «учить под себя». Сотрудники проходят курс обучения, а затем уходят в другие банки за большими зарплатами.

3.6. Руководство готово повысить уровень доходов сотрудников, но для этого нужна новая система оценки персонала.

3.7. Управляющий банка демократичен, открыт для всего нового, хочет сплотить команду для эффективной работы.

3.8. В компании собственными силами проводилось изучение мотивирующих факторов сотрудников. Практически единодушно работники высказались в пользу зарплаты как наиболее важного фактора мотивации.

Задание к кейсу: 1. Составьте профиль идеального сотрудника, который сможет работать в новых условиях банка

2. Определите какие инструменты нематериальной мотивации могут быть эффективными .

## Кейс 6

Характеристика организации: Профиль деятельности – страхование.

1. Численность персонала – более 2000 человек.  
2. Срок работы на российском рынке – менее года после реструктуризации.

3. Общая ситуация: Вы – новый сотрудник департамента развития персонала, приглашенный в дочернюю компанию для формирования корпоративной культуры.

4. После двух недель работы в организации вы выяснили о ней следующее:

5. Произошло объединение двух крупных компаний, работающих в одной отрасли. Руководством принято решение, что одна из них – материнская – будет специализироваться на дорогих сегментах рынка, а дочерняя – станет работать в средних стоимостных диапазонах.

6. В ближайшие полгода надо произвести обмен клиентами, а также перевод части персонала из материнской компании в дочернюю.

7. Внедрение изменений идет в обеих фирмах полным ходом на всех уровнях параллельно.

8. В проект вложены значительные ресурсы, в том числе и человеческие: было нанято много сотрудников целыми командами под новые задачи.

9. В настоящее время в дочерней фирме сосуществуют несколько корпоративных культур: одна проповедует стабильность и надежность, другая – гибкость, адаптивность. Третья корпоративная культура – агрессивная, напористая, поддерживается большинством приглашенных специалистов в основном высшего и среднего менеджмента.

10. У руководства есть свое видение будущего развития компании. Каждый «клан» топ-менеджеров видит свои пути реализации стратегии. Постоянно идут дебаты, но открытого обсуждения миссии и ценностей не проводилось.

11. В большинстве своем специалисты находятся в информационном вакууме и с недоверием относятся к изменениям.

12. В течение полугода никакой специальной работы по формированию корпоративной культуры в фирме не проводилось.

13. Задание к кейсу: Сформулируйте ваши мероприятия по созданию концепции корпоративной культуры дочерней компании.

#### Кейс 7

Характеристика организации: Профиль работы предприятия – строительство жилья. Конъюнктура рынка складывается для него вполне благоприятно. Показатели производственной деятельности выполняются. Руководители подразделений – опытные сотрудники, проработавшие на предприятии долгое время, имеют хорошую профессиональную репутацию,

пользуются доверием и авторитетом. По-мнению руководителей, зарплата соответствует среднерыночному уровню.

Общая ситуация: В результате анализа, проведенного кадровой службой предприятия, была выявлена неблагоприятная тенденция – рост текучести персонала в отдельных производственных подразделениях. Причем основную часть увольняемых составляют рабочие. Анализ причин их ухода выявил разницу в оценке условий труда как руководителями отделов, так и самими сотрудниками. В качестве причин ухода рабочие отмечали тяжелые условия труда, многосменный график, низкую оплату, неравномерность загрузки производственных мощностей и т. п., в редких случаях – конфликтные ситуации в коллективе. Вместе с этим, руководители подразделений отмечали серьезные проблемы с трудовой дисциплиной, факты воровства, невыходов на работу без уважительных причин и т. п.

Задание к кейсу: Какие меры необходимо предпринять для снижения текучести кадров в организации?

#### Кейс 8

Российская производственная компания, имеющая несколько региональных заводов, запустила программу по формированию управленческого резерва на производстве. На предприятиях были организованы ассесмент-центры, лучшие кандидаты отобраны и зачислены в резерв.

Прошло полгода. За это время с заводов уволилось 4% резервистов. Причины своего увольнения они объяснили следующим образом:

4. после зачисления в резерв непосредственный руководитель начал активнее загружать работой, ставить более сложные задачи, за невыполнение наказывать;

5. от начальника нет поддержки и советов, помощь практически не оказывается; • дважды шеф не отпускал на тренинги по развитию менеджерских навыков, проводимых кадровой службой.

Все эти факты серьезно озаботили департамент управления персоналом.

Задание к кейсу: Как снизить риск негативного влияния непосредственных руководителей на развитие резервистов и наиболее продуктивное использование их потенциала?

#### Кейс 9

Перед Мариной стояла дилемма, как ей поступить. Недавно она начала работать в одной консультационной бухгалтерской фирме и уже столкнулась с проблемой, которая могла повлиять на ее будущие отношения в фирме. В ходе аудита одной компании она обнаружила, что сумма денег, в действительности выплаченная работникам компании, не была проведена, как положено, через фонд заработной платы. Такая практика являлась достаточно распространенной во многих коммерческих и государственных структурах и применялась для скрывания существенной части наличности от налогов.

Марина считала, что эта практика является неправильной и незаконной и должна получить соответствующее отражение в аудиторском отчете. Она подняла этот вопрос в разговоре с Николаем, старшим в ее аудиторской группе. Он признал, что такая проблема существует, но ничего не сделал, чтобы продвинуться в ее решении дальше. Николай предложил Марине поговорить с руководителем фирмы.

Прежде чем идти к руководителю, Марина долго думала об этой проблеме. На занятиях по аудиту, которые она продолжала посещать, и которые периодически проводились фирмой, упор делался на этику профессионального аудита и на приверженность ее фирмы к этическим стандартам.

Это ее окончательно убедило в необходимости встречи с руководителем фирмы. Однако визит к руководству оказался неудачным. Алексей Петрович, директор фирмы, согласился с тем, что обнаруженная Мариной практика вообще-то не является правильной. Вместе с тем он отметил, что и другие клиенты, с которыми им приходилось иметь дело, поступали подобным образом. Алексей Петрович пошел даже на то, что сказал Марине о возможности потери клиента в том случае, если обнаруженный ею факт найдет отражение в

аудиторском отчете. Он дал понять, что его такой исход дела мало устраивает. От встречи у Марины осталось ощущение, что, если она пойдет в разрешении проблемы дальше, то непременно приобретет себе врага. Состояние неудовлетворенности и беспокойства не проходило, и она решила обсудить эту проблему с кем-нибудь из коллег.

Марина обратилась к Борису и Михаилу, работавшим в фирме уже более двух лет. Оказалось, что они и раньше сталкивались с подобными случаями в своей аудиторской работе. Они были удивлены, что Марина обратилась к директору фирмы, минуя своего непосредственного руководителя – начальника отдела аудита. Борис и Михаил обратили ее внимание на то, что если она настоит на своем, то им не избежать неприятностей. Они признали, что в сущности действия клиентов были неверными, но они не решались отражать это в аудиторских отчетах. К этому их подталкивало знание факта, что руководство фирмы смотрит на это «сквозь пальцы». Поэтому они не хотели создавать проблемы. Борис и Михаил призвали Марину быть членом «команды» и снять этот вопрос.

Перед Мариной встал выбор: обратиться к непосредственному начальнику или, миновав его, настоять на своем. Она понимала что, даже если она будет прощена, ей сразу придется сменить работу. И что совершенно точно, ее действия будут не по душе ее коллегам. Конечно, можно было бы просто забыть о случившемся и ничего не делать. При таком исходе, как она считала, сотрудники фирмы остались бы довольны и это, может быть, помогло ей сделать карьеру в фирме. Единственной проблемой при таком исходе дела оставалась ее совесть. Времени для принятия решения было совсем мало.

Вопросы для обсуждения:

1. Какого типа межличностные конфликты имеют место в ситуации? Объясните и подтвердите фактами.
2. Имеется ли в описанной конфликтной ситуации конструктивная сторона? Если да, то в чем она выражается?

3. Имеются ли в ситуации конфликты других уровней, кроме межличностного? Какие? Объясните и подтвердите фактами.

4. Какой стиль разрешения межличностного конфликта был использован каждым из участников событий? Подтвердите фактами.

5. Как вы предложили бы поступить Марине в данной ситуации?

### **5.2.5. Типовые письменные и учебно-практические задания (оценочное средство б).**

1. Дайте характеристику организации как предмета организационной психологии (Выполните одно задание на выбор):

- Понятие организации в современной литературе. Основные теории организации.

- Общие характеристики организации (М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури): ресурсы, зависимость от внешней среды, горизонтальное и вертикальное разделение труда. Внутренние переменные организации – цели, задачи, структура, технология, люди, организационная культура – и их взаимосвязь.

- Жизненный цикл организации: формирование, рост, стабилизация, реорганизация или ликвидация. Основные задачи и проблемы каждой стадии. Вторичный цикл: «тусовка», «механизация», «внутреннее предпринимательство», «управление качеством» (Е.Н. Емельянов, С.Е. Поварницына).

- Организационная структура, виды орг.структур.

2. Сформулируйте миссию организации с опорой на следующий план (на примере своей организации).

Порядок работы

1. Ознакомьтесь с критериями формулировки миссии организации. Определите основные критерии для разработки миссии организации.

2. Ознакомьтесь с примерами миссии организации. Какие виды формулировок

миссии могут быть?

3. Сформулируйте миссию вашей организации, основываясь на следующих критериях:

#### Критерии формулировки миссии организации

Чтобы правильно выбрать миссию, в ее формулировке можно отразить:

- запросы, которые она призвана удовлетворять (потребителей, сотрудников, собственников и общества);
- главную цель, к которой она стремится (например, быть лидером);
- продукт, который производит компания (услуги, работы);
- технологии, которые она использует;
- на каких рынках работает;
- какие ценности проповедует организация;
- каковы принципы ее деятельности.

#### ПРИМЕРЫ МИССИИ ОРГАНИЗАЦИИ

- Миссия факультета менеджмента университета «Н» состоит в том, чтобы быть международно признанным лидером в менеджмент-образовании и научных исследованиях в области менеджмента.
- Миссией автомобильной компании «Дженерал моторс» является «предоставление такого качества продукции и услуг, при котором наши покупатели будут обеспечены превосходным товаром, наши работники и деловые партнеры уверены в нашем успехе, а держатели наших акций получают наилучшую отдачу на свои капиталовложения» (миссия диверсифицирована). А миссия дочерней компании «Шевроле» сформулирована гораздо уже: «Производство удобных и экономичных автомобилей и грузовиков».
- Миссия может быть сформулирована в виде девиза и лозунга: «Работать во имя лучшей жизни, лучшего мира для всех» или: «Своим трудом улучшим нашу жизнь и создадим лучшее общество».

3. Проведите анкетирование сотрудников в одном из отделов (подразделений вашей организации) на предмет оценки ими мотивационной среды компании (Приложение 1).

Обработайте информацию, используя методические рекомендации (см. Методические рекомендации выше).

### 5.2.6. Учебный проект (оценочное средство 7).

#### Этапы работы над учебным проектом:

1 неделя	Магистранты с опорой на составленную таблицу, самостоятельно, индивидуально решают кейс, в котором определяют составляющие культуры, уровень орг культуры на конкретных примерах, выявляют, какие элементы отсутствуют. (Формирующее)	На семинаре аудиторно по группам магистранты представляют решения кейса. В ходе группового обсуждения одного из представленных вариантов решения, идет разбор ситуации, корректировка и дополнение Подводится итог, как данная информация может быть применена в итоговом проекте	Вопросы на самопроверку, суммирующие и обобщающие представления о структуре орг культуры, факторах и условиях формирования	Составляется перечень возможных трудностей при формировании орг культуры в организации (единый общий список на форуме, каждому магистранту необходимо указать 1-2 сложности, отличные от тех, которые уже указаны его коллегами
2 неделя	Магистрантам необходимо ознакомиться с лекцией «Типы организационных культур», «Диагностика орг культуры». Актуализировать знания по теме «Роль психолога в организации: функции, цели и задачи профессиональной деятельности» из модуля 1 данной дисциплины	1. Выработка возможных вариантов оптимизации ситуации с орг культурой на основе обобщающих материалов (таблица 1, перечень затруднений) Магистранты соотносят роли психолога с имеющейся информацией и выполняют формирующие задания • Определите основные зоны работы психолога в организации по оптимизации организационной культуры (на основе заполненной сводной таблицы по элементам, факторам и условиям развития орг культуры) • Предложите варианты оптимизации ситуации в каждом из проанализированных вами случаев (предложения по	Окончательное оформление задания, начатого в аудитории (индивидуально о каждом по каждому из заданий)	Магистранты составляют алгоритм анализа орг культуры (мировоззрение, организационные ценности, стили поведения, нормы, психологический климат), в каждом элементе выделяются четкие критерии их оценки, что в итоге дает последовательны.  Алгоритм обобщается, структурируется преподавателем.

		итогах разбора кейса) 2.Магистранты распределяются на группы и получают суммирующее задание «Дайте сравнительный анализ организационных культур на примере двух организаций»		
3 неделя	Магистранты распределяются на группы по 3 человека, формируют группы. Выполняют задание по сравнению	В аудиторном обсуждении выявляются основные трудности по заданию, типичные ошибки. Определяются наиболее часто встречающиеся трудности в орг культуре и коротко обсуждаются возможные мероприятия по оптимизации ситуации Обсуждение того, что необходимо для подготовки мини-проекта	Описание и оформление проекта индивидуально , консультация с преподавателе м	Готовят <b>суммирующее задание происходит защита проектов)</b>

### 5.2.7. Типовые задания к контрольной работе (оценочное средство 8).

#### Вариант 1

1. Обоснуйте место организационной психологии в системе психологического знания.
2. Раскройте сущность понятия власти как центрального феномена организационного функционирования
3. Проведите сравнительный анализ систем мотивации персонала на примере двух организаций.

#### Вариант 2.

1. Дайте характеристику основным теориям организации.
2. Раскройте значение коммуникаций в организации.
3. Проведите сравнительный анализ существующих моделей управления на примере двух реальных организаций.

#### Вариант 3.

1. Дайте характеристику актуального состояния организационной психологии как науки.
2. Раскройте сущность организационного поведения и его роль в развитии организации.

3. Дайте сравнительный анализ организационных культур двух организаций.

### **3.3. Анализ результатов обучения и перечень корректирующих мероприятий по учебной дисциплине**

#### **Лист внесения изменений**

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 2018/2019 учебный год:

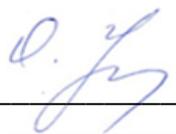
В рабочую программу дисциплины вносятся следующие изменения:

1. Список литературы обновлен учебными и учебно-методическими изданиями, электронными образовательными ресурсами. Обновлен перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем.
2. Обновлен перечень лицензионного программного обеспечения.
3. В фонд оценочных средств внесены изменения в соответствии с приказом «Об утверждении Положения о фонде оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой аттестации)» от 28.04.2018 № 297 (п)

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры социальной психологии

Внесенные изменения утверждаю:  
протокол № 6 от «17» мая 2018 г.

Заведующий кафедрой О.В. Груздева



---

Одобрено научно-методическим советом специальности (направления подготовки) ИППО

«11» июня 2018 г. Протокол № 5

Председатель НМСС (Н)



---

М.А. Кухар

### **Лист внесения изменений**

Дополнения и изменения рабочей программы на 2018/2019 учебный год

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

На титульном листе РПД и ФОС изменено название ведомственной принадлежности «Министерство науки и высшего образования» на основании приказа «о внесении изменений в сведения о КГПУ им. В.П. Астафьева» от 15.07.2018 № 457 (п).

На титульном листе РПД и ФОС изменено название кафедры разработчика «Кафедра психологии» на основании решения Ученого совета КГПУ им. В.П. Астафьева «О реорганизации структурных подразделений университета» от 26.09.2018

**4. УЧЕБНЫЕ РЕСУРСЫ**  
**4.1.КАРТА ЛИТЕРАТУРНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ»**

Для обучающихся основной образовательной программы 37.04.01 Психология  
 Направленность (профиль)образовательной программы Бизнес-психология; Практическая психология развития (студентов 28)

**Раздел 1: Введение в организационную психологию**

Наименование	Место хранения/ электронный адрес	Кол-во экземпляров/точек
<b>ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА</b>		
Джуэлл, Л Индустриально-организационная психология: учебное пособие. - СПб.: Питер, 2001. - 720 с.	Научная библиотека	14
Душков Б.А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: словарь / Б.А. Душков, Б.А. Смирнов, А.В. Королев; Ред. Б. А. Душков. - 3-е изд. - М.: Академический проект : Фонд "Мир", 2005. - 848 с	Научная библиотека	14
Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс : учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 446 с.Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page">http://biblioclub.ru/index.php?page</a>	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
<b>ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА</b>		
Демидова, А.В. Организационный менеджмент : учебное пособие / А.В. Демидова. - Москва :Приор-издат, 2010. - 128 с. - (Конспект лекций.В помощь студенту). - ISBN 978-5-9512-0888-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=72708">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=72708</a>	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
<b>УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ</b>		
Парахина, В. Н.Теория организации: учебное пособие. - 4-е изд., стер. - М.: КНОРУС, 2007. - 296 с.	Научная библиотека	70

## Раздел 2: Мотивация и вознаграждение в организации.

Наименование	Место хранения/электронный адрес	Количество экземпляров/точек доступа
<b>ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА</b>		
Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 439 с.; [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118125">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118125</a>	Университетская библиотека ONLINE	Индивидуальный неограниченный доступ
Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 312 с.; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115175">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115175</a>	Университетская библиотека ONLINE	Индивидуальный неограниченный доступ
<b>ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА</b>		
Максимчук, В.Н. Стимулирование и мотивация персонала / В.Н. Максимчук.. Москва : Лаборатория книги, 2012. 99 с. [Электронный ресурс]. URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=142858">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=142858</a>	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Гуревич, П.С. Психология личности: учебное пособие / П.С. Гуревич. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 559 с. - (Актуальная психология). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01588-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
<b>УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ</b>		
Болотова, А.К. Прикладная психология в бизнес-организациях: методы фасилитации : учебное пособие / А.К. Болотова, А.В. Мартынова. - Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2013. - 320 с. - (Учебники Высшей школы экономики). -	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ

### Раздел 3: Индивидуальное и групповое поведение на рабочем месте в организации

Наименование	Место хранения/ электронный адрес	Кол-во экземпляров/точек
<b>ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА</b>		
Бардасова, Э.В. Теория организации и организационное поведение: учебное пособие для слушателей магистратуры: учебное пособие / Э.В. Бардасова, Е.А. Сергеева ; Министерство образования и науки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет». Казань: Издательство КНИТУ, 2013. 104 с. [Электронный ресурс]. -URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=258721">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=258721</a>	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Сорокина Л.А. Организационное поведение: учебное пособие. Новосибирск: НГПУ, 2017. 196 с. [Электронный ресурс]. URL: <a href="https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/6916/">https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/6916/</a>	Межвузовская электронная библиотека	Индивидуальный неограниченный доступ
<b>ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА</b>		
Крысько В.Г. Социальная психология: учебник для студ. высш. учеб. заведений. - М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2002. - 448 с.	Научная библиотека	16
Ефимова Н.С. Социальная психология: учебник для бакалавров / Н. С. Ефимова, А. В. Литвинова. - М. : Юрайт, 2012. - 442 с.	Научная библиотека	10
<b>УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ</b>		
Сидоренков, А.В. Управление эффективностью групп и команд в организации: учебное пособие. Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2016. 325 с. [Электронный ресурс].URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=493314">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=493314</a>	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ

### Раздел 4. Управление коммуникациями в современной организации.

Наименование	Место хранения/ электронный адрес	Кол-во экземпляров/точек
<b>ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА</b>		
Андриенко, Е.В. Социальная психология: Учеб. пос. для студ. высш. пед. учеб. зав./ Е.В. Андриенко; Ред. В.А. Слостенина. - 3-е изд., стер. М.: Академия, 2004. 264 с.	Научная библиотека	161

Семечкин, Н.И. Психология социальных групп : учебное пособие. Москва : Директ-Медиа, 2014. 459 с. [Электронный ресурс]. URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=233961">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=233961</a>	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
<b>ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА</b>		
Стоянов И.А. Повышение эффективности работы персонала предприятия как синтез организационного поведения и управленческой деятельности [Текст] : монография / И. А. Стоянов. - Красноярск: КГПУ им. В. П. Астафьева, 2010. - 232 с.	Научная библиотека	43
<b>УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ</b>		
Сидоренков, А.В. Управление эффективностью групп и команд в организации: учебное пособие. Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2016. 325 с. [Электронный ресурс]. URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=493314">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=493314</a>	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Сборник задач по общей и социальной психологии: учебное пособие/ сост. Т. В. Евтух. - М.: Флинта: МПСИ, 2008. 80 с.	Научная библиотека	15

## Раздел 5. Организационная культура и ее взаимоотношения с культурной социализацией общества

Наименование	Место хранения/ электронный адрес	Кол-во экземпляров/точек
<b>ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА</b>		
Грошев. И.В. Организационная культура : учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. 535 с. [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page">http://biblioclub.ru/index.php?page</a>	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Управление персоналом [Текст] : учебник / ред.: Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ, 2007. - 560 с.	Научная библиотека	80
<b>ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА</b>		
Жаворонков Е.П. Управление организационной культурой: учебное пособие. Новосибирск: 2009. - 154 с. . [Электронный ресурс]. URL : <a href="https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/4258/read.php">https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/4258/read.php</a>	Межвузовская электронная библиотека	Индивидуальный неограниченный доступ
Науменко Е.Н. Организационная психология: учебное пособие. Тюмень : ТюмГУ, 2011. 664 с. [Электронный ресурс]. URL: <a href="https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/4363/read.php">https://icdlib.nspu.ru/view/icdlib/4363/read.php</a>	Межвузовская электронная библиотека	Индивидуальный неограниченный доступ
<b>УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ</b>		

Блинов, А.О. Управление изменениями : учебник / А.О. Блинов, Н.В. Угрюмова. Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. 304 с. [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page">http://biblioclub.ru/index.php?page</a>	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс : учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 446 с.Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page">http://biblioclub.ru/index.php?page</a>	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
Сидоренков, А.В. Управление эффективностью групп и команд в организации: учебное пособие. Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2016. 325 с. [Электронный ресурс].URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=493314">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=493314</a>	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ
<b>РЕСУРСЫ СЕТИ ИНТЕРНЕТ</b>		
Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»	<a href="http://window.edu.ru/">http://window.edu.ru/</a>	Свободный доступ
Российское образование [Электронный ресурс]: Федеральный портал	<a href="http://www.edu.ru/">http://www.edu.ru/</a>	Свободный доступ
Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов	<a href="http://fcior.edu.ru/">http://fcior.edu.ru/</a>	Свободный доступ
<b>ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ</b>		
Гарант [Электронный ресурс]: информационно-правовое обеспечение: справочная правовая система. – Москва, 1992	Научная библиотека	Локальная сеть вуза
Elibrary.ru [Электронный ресурс]: электронная библиотечная система : база данных содержит сведения об отечественных книгах и периодических изданиях по науке, технологии, медицине и образованию / Рос. Информ. Портал. – Москва, 2000-. – Режим доступа : <a href="http://elibrary.ru">http://elibrary.ru</a> .	<a href="http://elibrary.ru">http://elibrary.ru</a>	Свободный доступ
Межвузовская библиотечная система (МБС)	<a href="https://icdlib.nspu.ru/">https://icdlib.nspu.ru/</a>	Индивидуальный неограниченный
East View: универсальные базы данных [Электронный ресурс] :периодика России, Украины и стран СНГ . – Электрон.дан. – ООО ИВИС. – 2011 - .	<a href="https://dlib.eastview.com/">https://dlib.eastview.com/</a>	Индивидуальный неограниченный доступ

\_\_\_\_\_  
главный библиотекарь  
(должность структурного подразделения)

  
(подпись)

/ Шарапова И.Б.  
(Фамилия И.О.)

**4.2. Карта материально-технической базы дисциплины  
«Основы организационной психологии» для обучающихся основной  
образовательной программы  
Направление подготовки 37.04.01 Психология  
Направленность (профиль) образовательной программы  
Бизнес-Психология**

<p style="text-align: center;"><b>Номер аудитории/помещения</b> 660017, Красноярский край, г. Красноярск, ул. К. Маркса, зд. 100, (Корпус № 3)</p>	<p style="text-align: center;"><b>Оборудование (наглядные пособия, макеты, модели, лабораторное оборудование, компьютеры, интерактивные доски, проекторы, информационные технологии, программное обеспечение и др.)</b></p>
	<p style="text-align: center;">Аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации</p>
2-01	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Учебная доска-1шт., проектор-1шт., экран-1шт., системный блок-1шт.</li> <li>- Программного обеспечения: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)</li> </ul>
2-04	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Учебная доска-1шт.</li> <li>- Программного обеспечения – нет</li> </ul>
2-06 (Учебно-исследовательская лаборатория «Центр психологических и педагогических исследований»)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Компьютер-10шт., интерактивная доска с встроенным проектором-1шт., телевизор-1шт., учебно-методическая литература</li> <li>- Программное обеспечение: Microsoft® Windows® 8.1 Professional (ОЕМ лицензия, контракт № 20А/2015 от 05.10.2015); Kaspersky Endpoint Security – Лиц сертификат №1В08-190415-050007-883-951; 7-Zip - (Свободная лицензия GPL); Adobe Acrobat Reader – (Свободная лицензия); Google Chrome – (Свободная лицензия); Mozilla Firefox – (Свободная лицензия); LibreOffice – (Свободная лицензия GPL); XnView – (Свободная лицензия); Java – (Свободная лицензия); VLC – (Свободная лицензия); Psychometric Expert-8 (Контракт № 11/09С от24.09.2015)</li> </ul>
2-07 (Аудитория для тренингов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- МФУ-1шт., магнитофон-1шт.</li> <li>- Программного обеспечения – нет</li> </ul>
2-10	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Учебная доска -1шт., таблицы по детской психологии, проектор-1шт., экран-1шт., компьютер – 1шт., интерактивная доска-1шт., маркерная доска-1шт.</li> <li>- Программное обеспечение: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)</li> </ul>
3-06	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Интерактивная доска с проектором-1шт., маркерная доска-1шт., системный блок-1шт.</li> <li>- Программное обеспечение: Linux Mint – (Свободная лицензия GPL)</li> </ul>
4-06	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Учебная доска-1шт.</li> <li>- Программного обеспечения – нет</li> </ul>
4-08	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Учебная доска-1шт.</li> <li>- Программного обеспечения – нет</li> </ul>
4-09	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Учебная доска-1шт.</li> <li>- Программного обеспечения – нет</li> </ul>

Помещения для самостоятельной работы, индивидуальных консультаций	
2-11 (Методический кабинет)	- Компьютер-14шт. - Программное обеспечение: Альт Образование 8 (лицензия № ААО.0006.00, договор № ДС 14-2017 от 27.12.2017
4-01 (Информационно-методический ресурсный центр)	- Компьютер- 4шт. - Программное обеспечение: Альт Образование 8 (лицензия № ААО.0006.00, договор № ДС 14-2017 от 27.12.2017

### **Материально-техническое обеспечение для обучающихся с ОВЗ**

При обучении студентов с нарушением слуха предусматривается использование: звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств для приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями слуха.

При обучении студентов с нарушением зрения предусматривается использование: электронных луп, видеоувеличителей, программ не визуального доступа к информации.

При обучении студентов с нарушением опорно-двигательного аппарата предусматривается использование: альтернативных устройств ввода информации и других технических средств приема-передачи учебной информации в формах, доступных для студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, использование различных специальных экранных клавиатур и др.