

Документ подписан простой электронной подписью  
 Информация о владельце:  
 ФИО: ЧУМАЧЕНКО ТАТЬЯНА АЛЕКСАНДРОВНА  
 Должность: РЕКТОР  
 Дата подписания: 26.04.2022 15:17:36  
 Уникальный программный ключ:  
 9c9f7aaffa4840d284abe156657b8f85432bdb16



**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ**  
**ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**


Шифр	Наименование дисциплины (модуля)
Б1.В	<b>Организационная психология</b>

Код направления подготовки	38.04.02
Направление подготовки	Менеджмент
Наименование (я) ОПОП (направленность / профиль)	Управление человеческим капиталом
Уровень образования	магистр
Форма обучения	заочная

Разработчики:

Должность	Учёная степень, звание	Подпись	ФИО
Доцент	кандидат педагогических наук, доцент		Рябинина Екатерина Владимировна

Рабочая программа рассмотрена и одобрена (обновлена) на заседании кафедры (структурного подразделения)

Кафедра	Заведующий кафедрой	Номер протокола	Дата протокола	Подпись
Кафедра экономики, управления и права	Рябчук Павел Георгиевич	1	14.09.2021	

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка .....	3
2. Трудоемкость дисциплины (модуля) и видов занятий по дисциплине (модулю) .....	5
3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий .....	6
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины .....	13
5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) .....	14
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	17
7. Перечень образовательных технологий .....	18
8. Описание материально-технической базы .....	19

# 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Дисциплина «Организационная психология» относится к модулю части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины/модули» основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень образования магистр). Дисциплина является дисциплиной по выбору.

1.2 Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 час.

1.3 Изучение дисциплины «Организационная психология» основано на знаниях, умениях и навыках, полученных при изучении обучающимися следующих дисциплин: «Бренд-менеджмент», «Коучинг», «Профессиональные навыки менеджера», «Стратегическое управление человеческим капиталом», «Теория и практика разработки и принятия управленческих решений», «Теория организации и организационное поведение», «Управление карьерой», «Тренинг в организации».

1.4 Дисциплина «Организационная психология» формирует знания, умения и компетенции, необходимые для освоения следующих дисциплин: «Бизнес-аналитика», «выполнение и защита выпускной квалификационной работы».

1.5 Цель изучения дисциплины:

Изучение основных теоретических знаний и практических навыков по современным формам и методам воздействия на поведение личности, группы для повышения эффективности работы организации

1.6 Задачи дисциплины:

- 1) раскрыть представление о современном состоянии и тенденциях развития организационной психологии;
- 2) представить возможные схемы разработки проектов организационных систем, которые ставят в центр человека, его способности и потребности;
- 3) раскрыть методы описания поведения работников, групп, организаций
- 4) показать способы изменения поведения индивида, группы в соответствии с критериями эффективности работы организации.

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

№ п/п	Код и наименование компетенции по ФГОС
<b>Код и наименование индикатора достижения компетенции</b>	
1	ПК-5 владеет методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде.
	ПК.5.1 Знает методологические основы стратегического управления.
	ПК.5.2 Умеет идентифицировать основных участников рынка и определять тип их рыночного поведения.
	ПК.5.3 Владеет навыками анализа потребностей рынка труда в профессиональных умениях и компетенциях.
2	УК-1 способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
	УК.1.1 Знает методы критического анализа и оценки информации; сущность, основные принципы и методы системного подхода.
	УК.1.2 Умеет осуществлять поиск, сбор и обработку информации для решения поставленных задач; осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников; аргументировать собственные суждения и оценки; применять методы системного подхода для решения поставленных задач.
	УК.1.3 Владеет приемами использования системного подхода в решении поставленных задач.

№ п/п	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательные результаты по дисциплине
1	ПК.5.1 Знает методологические основы стратегического управления.	3.1 общие закономерности командообразования и динамики групп
2	ПК.5.2 Умеет идентифицировать основных участников рынка и определять тип их рыночного поведения.	У.1 применить методы и техники работы в команде на основе психологических особенностей группы
3	ПК.5.3 Владеет навыками анализа потребностей рынка труда в профессиональных умениях и компетенциях.	В.1 владеть способами работы в команде толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

1	УК.1.1 Знает методы критического анализа и оценки информации; сущность, основные принципы и методы системного подхода.	3.2 методы и формы управления персоналом и процессами организации
2	УК.1.2 Умеет осуществлять поиск, сбор и обработку информации для решения поставленных задач; осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников; аргументировать собственные суждения и оценки; применять методы системного подхода для решения поставленных задач.	У.2 уметь анализировать форму взаимодействия в трудовых коллективах
3	УК.1.3 Владеет приемами использования системного подхода в решении поставленных задач.	В.2 владеть способами принятия управленческих решений и распределения, делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

## 2. ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДОВ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Наименование раздела дисциплины (темы)	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Итого часов
	Л	ПЗ	СРС	
<b>Итого по дисциплине</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>121</b>	<b>135</b>
<b>Первый период контроля</b>				
<i><b>Общие аспекты организационной психологии</b></i>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>30</b>	<b>36</b>
Организационная психология как наука	2		10	12
Основные концепции организационной психологии		2	10	12
Психологические аспекты управления организацией		2	10	12
<i><b>Психология групп</b></i>		<b>6</b>	<b>40</b>	<b>46</b>
Динамика социальных групп			10	10
феномен лидерства		2	10	12
Манипулирование		2	10	12
Коммуникация, перцепция, интеракция		2	10	12
<i><b>психология личности в организации</b></i>	<b>2</b>		<b>51</b>	<b>53</b>
Субъект и объект управления	2		10	12
Психологические особенности личности сотрудника			10	10
Развитие личности в организации			10	10
Мотивация персонала. самомотивация			10	10
Личность руководителя			11	11
Итого по видам учебной работы	4	10	121	135
<b>Форма промежуточной аттестации</b>				
Экзамен				9
<b>Итого за Первый период контроля</b>				<b>144</b>

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

#### 3.1 Лекции

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
<b>1. Общие аспекты организационной психологии</b>	<b>2</b>
<b>Формируемые компетенции, образовательные результаты:</b> ПК-5: 3.1 (ПК.5.1) УК-1: 3.2 (УК.1.1)	
1.1. Организационная психология как наука 1. Понятие организационной психологии 2. Предмет, цель и задачи организационной психологии 3. Связи орг. психологии с другими науками Учебно-методическая литература: 1, 3	2
<b>2. психология личности в организации</b>	<b>2</b>
<b>Формируемые компетенции, образовательные результаты:</b> ПК-5: В.1 (ПК.5.3) УК-1: В.2 (УК.1.3)	
2.1. Субъект и объект управления 1. понятия субъекта и объекта управления 2. психические процессы субъекта управления 3. психические свойства объекта управления 4. психические состояния в процессе управления Учебно-методическая литература: 4, 8, 9	2

#### 3.2 Практические

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
<b>1. Общие аспекты организационной психологии</b>	<b>4</b>
<b>Формируемые компетенции, образовательные результаты:</b> ПК-5: 3.1 (ПК.5.1) УК-1: 3.2 (УК.1.1)	
1.1. Основные концепции организационной психологии Семинар на тему "Основные концепции организационной психологии" Доклад на тему: 1. Теория организации Ф. Тейлора. 2. Бюрократическая теория организации М. Вебера. 3. Теории X, Y, Z в управлении. 4. Теория справедливости Адамса. 5. Модель организации типа Z У. Оучи. 6. Организационные принципы А. Файоля в управлении организацией и их психологическое обоснование. 7. Организационная концепция Э. Мэйо и ее психологические составляющие. Учебно-методическая литература: 7, 10	2
1.2. Психологические аспекты управления организацией Семинар "Психологические аспекты управления"  1. Диагностика Тип темперамента Айзенка. - определить свой тип темперамента. - описать качественную составляющую темперамента (экстраверсия/интроверсия, регидность/пластичность, активность/пассивность) - определить виды деятельности, подходящие по типу темперамента.  2. Доклад результатов диагностики проведенных самостоятельно. сопоставление всех результатов в единую картину исследования. Учебно-методическая литература: 4, 8	2
<b>2. Психология групп</b>	<b>6</b>

<b>Формируемые компетенции, образовательные результаты:</b> ПК-5: У.1 (ПК.5.2) УК-1: У.2 (УК.1.2)	
2.1. феномен лидерства Семинар "Феномен лидерства"  выступление с докладом (презентация) подготовленным по проекту "Лидеры разных эпох"  - групповое обсуждение докладов. - изучение механизма лидерства. Учебно-методическая литература: 2, 4	2
2.2. Манипулирование Практическое занятие "Манипулирование"  1. Техники манипулирования поведением личности. 2. Нейролингвистическое программирование 3. уклонение от манипуляций. Учебно-методическая литература: 4, 11	2
2.3. Коммуникация, перцепция, интеракция Самостоятельная работа по теме "Коммуникация, интеракция, перцепция"  - Тест Томаса на определение ведущей стратегии поведения в конфликте. обозначьте и опишите свою стратегию. - тест агрессивности Почебут. определите уровень и тип вашей агрессивности. опишите примеры где вы так проявляетесь. Соотнесите полученные результаты. Какие формы взаимодействия эффективны/неэффективны? Учебно-методическая литература: 12, 13	2

### 3.3 СРС

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема для самостоятельного изучения	Трудоемкость (кол-во часов)
<b>1. Общие аспекты организационной психологии</b>	<b>30</b>
<b>Формируемые компетенции, образовательные результаты:</b> ПК-5: 3.1 (ПК.5.1) УК-1: 3.2 (УК.1.1)	
1.1. Организационная психология как наука <b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b> Письменно ответьте на вопросы. 1) Развитие организационной психологии 2) Развитие социологии управления. 3) Современные методологические подходы к управлению. Учебно-методическая литература: 1, 3	10

<p>1.2. Основные концепции организационной психологии</p> <p><b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b></p> <p>Задание подготовить доклад с презентацией к семинару "основные концепции организационной психологии"</p> <p>Тематика докладов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Теория организации Ф. Тейлора.</li> <li>2. Бюрократическая теория организации М. Вебера.</li> <li>3. Теории X, Y, Z в управлении.</li> <li>4. Теория справедливости Адамса.</li> <li>5. Модель организации типа Z У. Оучи.</li> <li>6. Организационные принципы А. Файоля в управлении организацией и их психологическое обоснование.</li> <li>7. Организационная концепция Э. Мэйо и ее психологические составляющие.</li> </ol> <p>Вопросы для разбора:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Суть/смысл концепции/теории.</li> <li>2. Основоположник концепции (его биография) и другие труды.</li> <li>3. Плюсы и минусы данной теории.</li> <li>4. Возможность применения в современных организациях.</li> </ol> <p>Учебно-методическая литература: 2, 6</p>	10
<p>1.3. Психологические аспекты управления организацией</p> <p><b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b></p> <p>Решение ситуационных задач по теме "Психологические аспекты управления".</p> <p>Пример:</p> <p>Когда вам случается общаться с коллегами в неформальной обстановке, к чему вы более склонны?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) Вести разговоры, близкие вам профессиональным интересам.</li> <li>б) Задавать тон беседе, уточнять мнения по спорным вопросам, отстаивать свою точку зрения, стремиться в чем-то убедить других.</li> <li>в) Разделять общую тему разговоров, не навязывать своего мнения, поддерживать общую точку зрения, стремиться не выделяться своей активностью, а только выслушивать собеседников.</li> <li>г) Стремиться не говорить о работе, быть посредником в общении, быть непринужденным и внимательным к другим.</li> </ol> <p>Опишите выбранный вариант и его эффективность.</p> <p>Задача 2.</p> <p>Ваш подчиненный, зрелый и талантливый специалист творческого типа, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует в коллективе. Вместе с тем у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно.</p> <p>В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным.</p> <p>Какие методы управления в данной ситуации будут эффективны? опишите и спрогнозируйте ситуацию.</p> <p>Учебно-методическая литература: 8, 13</p>	10
<p><b>2. Психология групп</b></p>	40
<p><b>Формируемые компетенции, образовательные результаты:</b></p> <p>ПК-5: У.1 (ПК.5.2)</p> <p>УК-1: У.2 (УК.1.2)</p>	



<p>2.1. Динамика социальных групп</p> <p><b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b></p> <p>Психодиагностическое тестирование.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Тест Белбина на роль в команде определите свою роль и опишите ее.</li> <li>- социометрия Дж. Морено.</li> </ul> <p>Пройдите психодиагностическое тестирование. определите ваши роли в группе/команде.</p> <p>соотнесите результаты обеих методик.</p> <p>ответьте на вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. чем вы можете быть полезными группе?</li> <li>2. в чем ваше отличие от остальных?</li> <li>3. В чем ваши слабые стороны?</li> </ol> <p>Учебно-методическая литература: 1, 7</p>	<p>10</p>
---	-----------

<p>2.2. феномен лидерства</p> <p><b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b></p> <p>Проект "Лидеры разных эпох"</p> <p>Задание: опишите основные лидерские качества одной из выдающихся личностей (список приведен ниже) по следующим критериям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• определить стиль лидерства, проиллюстрировав его примерами,</li> <li>• определить механизм выдвижения в лидеры,</li> <li>• выявить основные способы эффективности.</li> <li>• дать характеристику личностным качествам лидера, опираясь на таблицу.</li> </ul> <p>Таблица 1. Качества лидера</p> <p>Группа качеств    Характеристики качеств</p> <p>Физиологические качества    Приятные внешность (лицо, рост, фигура, вес), голос, хорошее здоровье, высокая работоспособность, энергичность, представительность</p> <p>Психологические качества    Тип личности: экстраверт, интроверт. Темперамент: флегматик, сангвиник, холерик. Властность, амбициозность, агрессивность, превосходство, уравновешенность, независимость, смелость, творчество, созидательность, самоутверждение, упорство, мужество</p> <p>Интеллектуальные качества    Высокий уровень интеллекта: ум, логика, память, интуитивность, энциклопедические познания, широта кругозора, проницательность, оригинальность, быстрота мышления, образованность, рассудительность, концептуальность, чувство юмора</p> <p>Деловые и личностные качества    Деловые качества: организованность, дисциплинированность, надежность, дипломатичность, хозяйственность, гибкость, обязательность, инициативность, самостоятельность, ответственность, рискованность. Личностные качества: доброжелательность, тактичность, участливость, честность, порядочность, бдительность, убежденность, внимательность, коммуникабельность, адаптивность</p> <p>Варианты контрольных работ:</p> <p>Вариант 1. Александр Македонский.</p> <p>Вариант 2. Петр 1.</p> <p>Вариант 3. Георгий Жуков.</p> <p>Вариант 4. Иосиф Сталин.</p> <p>Вариант 5. Уинстон Черчилль</p> <p>Вариант 6. Че Гевара</p> <p>Вариант 7. Александр Суворов.</p> <p>Вариант 8. Владимир Ленин.</p> <p>Вариант 9. Наполеон Бонапарт.</p> <p>Вариант 10. Гай Юлий Цезарь.</p> <p>Вариант 11. Владимир Путин.</p> <p>Вариант 12. Давид Бен-Гурион.</p> <p>Вариант 13. Хо Ши Мин.</p> <p>Вариант 14. Уинстон Черчилль.</p> <p>Вариант 15. Махатма Ганди.</p> <p>Вариант 16. Михаил Сергеевич Горбачев.</p> <p>Вариант 17. Адольф Гитлер.</p> <p>Вариант 18. Аятолла Рухолла Мусави Хомейни.</p> <p>Вариант 19. Мартин Лютер Кинг.</p> <p>Вариант 21. Нельсон Мандела.</p> <p>Вариант 22. Иоанн Павел II (папа римский).</p> <p>Вариант 23. Рональд Рейган.</p> <p>Вариант 24. Элеонора Рузвельт.</p> <p>Вариант 25. Франклин Делано Рузвельт.</p> <p>Вариант 26. Теодор Рузвельт.</p> <p>Вариант 27. Маргарет Тэтчер.</p> <p>Вариант 28. Маргарет Сэнгер.</p> <p>Вариант 29. Лех Валенса.</p> <p>Вариант 30. Мао Цзэдун.</p> <p>Вариант 31. Стив Джобс.</p> <p>Учебно-методическая литература: 2, 9</p>	<p>10</p>
--	-----------

<p>2.3. Манипулирование</p> <p><b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b></p> <p>Решение задач по теме "Манипулирование"</p> <p>задача:</p> <p>Ира поссорилась со своим парнем Олегом, т. к. утаила от него, что пошла на дискотеку. Обманула, что будет сидеть дома. Она не собиралась сначала идти, это вышло случайно, о чем обязательно бы рассказала, но утром, иначе ночью его будить и сообщать такое не считала нужным. Но на дискотеке она встретила друга своего молодого человека, который незамедлительно сообщил ему о том, что видел Иру. Олег позвонил Ирине и накричал на нее. Ира молчала и не знала, что сказать.</p> <p>Определите тип манипуляции информацией.</p> <p>Опишите возможное развитие ситуации.</p> <p>Учебно-методическая литература: 5, 12</p>	10
<p>2.4. Коммуникация, перцепция, интеракция</p> <p><b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b></p> <p>Самостоятельная работа по теме "Коммуникация, интеракция, перцепция"</p> <p>- Тест Томаса на определение ведущей стратегии поведения в конфликте. обозначьте и опишите свою стратегию.</p> <p>- тест агрессивности Почебут.</p> <p>определите уровень и тип вашей агрессивности. опишите примеры где вы так проявляетесь.</p> <p>Соотнесите полученные результаты.</p> <p>Какие формы взаимодействия эффективны/неэффективны?</p> <p>Учебно-методическая литература: 8, 13</p>	10
<p><b>3. психология личности в организации</b></p>	51
<p><b>Формируемые компетенции, образовательные результаты:</b></p> <p>ПК-5: В.1 (ПК.5.3)</p> <p>УК-1: В.2 (УК.1.3)</p>	
<p>3.1. Субъект и объект управления</p> <p><b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b></p> <p>Задание к практическому занятию "Субъект и объект управления"</p> <p>Просмотрите фильм "Хороший лжец" 2019г.</p> <p>Составьте рецензию на фильм с позиции управления и манипулирования. опишите несколько примеров из фильма.</p> <p>План психологической рецензии:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Введение: краткое содержание фильма.</li> <li>2. Анализ личности героя: темперамент, характер, способности; проявления клинических симптомов психических расстройств (если имеются).</li> <li>3. Мотивация героя фильма.</li> <li>4. Трансформация личности героя на протяжении событий фильма.</li> <li>5. Особенности взаимодействия героя фильма с другими персонажами.</li> </ol> <p>Учебно-методическая литература: 7, 10</p>	10
<p>3.2. Психологические особенности личности сотрудника</p> <p><b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b></p> <p>Психодиагностическая работа по теме "Психологические особенности личности"</p> <p>Задание: пройдите предложенные тесты/опросники составьте отчет по обследованию.</p> <p>- 16 факторный личностный опросник Р. Б. Кеттелла.</p> <p>опишите преобладающие у вас факторы.</p> <p>- тест креативности Торенса.</p> <p>Учебно-методическая литература: 9, 10</p>	10

<p>3.3. Развитие личности в организации</p> <p><b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b></p> <p>Проект по теме "Развитие личности в организации"</p> <p>Задание: составьте программу обучения персонала по средствам тренинговой работы.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Цель программы и задачи.</li> <li>2. продолжительность.</li> <li>3. количество участников.</li> <li>4. темы занятий/тренингов (тематическое планирование)</li> <li>5. Цели каждого занятия, соответствующие общей цели</li> </ol> <p>Доклад по теме проекта "развитие личности в организации"</p> <p>Представление программы обучения персонала. 5-7 мин.</p> <p>Учебно-методическая литература: 3, 8</p>	10
<p>3.4. Мотивация персонала. самомотивация</p> <p><b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b></p> <p>Исследовательская работа по теме "Мотивация".</p> <p>Задание: Изучите временные аспекты своей жизнедеятельности.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Записать весь предыдущий день по минутам.</li> <li>2. Учитывать все виды деятельности.</li> <li>3. Сколько часов вы провели эффективно?</li> <li>4. сколько часов потрачено впустую?</li> </ol> <p>Учебно-методическая литература: 5, 13</p>	10
<p>3.5. Личность руководителя</p> <p><b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b></p> <p>Задание к практическому занятию "Личность руководителя"</p> <p>Составить психологический портрет личности руководителя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- образовательной организации;</li> <li>-промышленной компании;</li> <li>- начальника отдела кадров;</li> <li>- директора современной инновационной компании.</li> <li>- заведующей столовой.</li> </ul> <p>План.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внешний вид. Имидж.</li> <li>2. вербальная коммуникация.</li> <li>3. Стиль руководства.</li> </ol> <p>Учебно-методическая литература: 4, 10</p>	11

## 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 4.1. Учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Ссылка на источник в ЭБС
<b>Основная литература</b>		
1	Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 337 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/19273.html">http://www.iprbookshop.ru/19273.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»
2	Быков С.В. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Быков С.В.— Электрон. текстовые данные.— Самара: Самарская гуманитарная академия, 2013.— 110 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/64386.html">http://www.iprbookshop.ru/64386.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»
3	Полякова И.В. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Полякова И.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 140 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/83272.html">http://www.iprbookshop.ru/83272.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»
4	Шилова Т.А. Социальная психология личности в организации [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности «Психология»/ Шилова Т.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Московский городской педагогический университет, 2010.— 124 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/26614.html">http://www.iprbookshop.ru/26614.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»
5	Психология управления в организации [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ О.С. Карымова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 286 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/54148.html">http://www.iprbookshop.ru/54148.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»
<b>Дополнительная литература</b>		
6	Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии [Электронный ресурс]/ А.А. Алдашева [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Институт психологии РАН, 2015.— 712 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/51961.html">http://www.iprbookshop.ru/51961.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»
7	Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2013.— 160 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/18587.html">http://www.iprbookshop.ru/18587.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»
8	Марасанов Г.И. Психология в организационном консультировании [Электронный ресурс]/ Марасанов Г.И.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Когито-Центр, 2009.— 368 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/15297.html">http://www.iprbookshop.ru/15297.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»
9	Харитонов Е.В. Психология социально-профессиональной востребованности личности [Электронный ресурс]/ Харитонов Е.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Институт психологии РАН, 2014.— 416 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/32147.html">http://www.iprbookshop.ru/32147.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»
10	Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности [Электронный ресурс]/ Журавлев А.Л.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Институт психологии РАН, 2005.— 640 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/15606.html">http://www.iprbookshop.ru/15606.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»
11	Пшеничнова Л.М. Психология общения [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Пшеничнова Л.М., Ротарь Г.Г.— Электрон. текстовые данные.— Воронеж: Воронежский государственный университет инженерных технологий, 2019.— 112 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/88432.html">http://www.iprbookshop.ru/88432.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»
12	Петрова Ю.А. Лучшие способы мотивации персонала [Электронный ресурс]/ Петрова Ю.А., Спиридонова Е.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010.— 120 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/838.html">http://www.iprbookshop.ru/838.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»
13	Базаркина И.Н. Психодиагностика [Электронный ресурс]: практикум по психодиагностике/ Базаркина И.Н., Сенкевич Л.В., Донцов Д.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Человек, 2014.— 224 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/27590.html">http://www.iprbookshop.ru/27590.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»

## 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

### 5.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Код компетенции по ФГОС				
Код образовательного результата дисциплины	Текущий контроль			Промежуточная аттестация
	Кейс-задачи	Опрос	Ситуационные задачи	Зачет/Экзамен
ПК-5				
3.1 (ПК.5.1)		+		+
У.1 (ПК.5.2)	+			+
В.1 (ПК.5.3)			+	+
УК-1				
3.2 (УК.1.1)		+		+
У.2 (УК.1.2)	+			+
В.2 (УК.1.3)			+	+

### 5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

#### 5.2.1. Текущий контроль.

Типовые задания к разделу "Общие аспекты организационной психологии":

##### 1. Опрос

1. Отечественные и зарубежные теории малых групп и коллективов.
2. Теория конгруэнтных отношений К. Роджерса.
3. Социометрическая концепция Морено.
4. Трансактный анализ Э. Берна.
5. Стратометрическая концепция А.В. Петровского.
6. Теория развития групп А.Г. Ковалева.
7. Теория групп Уманского.
8. Интерперсональные отношения Т. Лири.

Количество баллов: 5

Типовые задания к разделу "Психология групп":

##### 1. Кейс-задачи

Кейс.

Вам предлагается выбрать себе заместителя. Кандидаты отличаются друг от друга следующими особенностями взаимоотношений с коллегами.

- а) Первый быстро соглашается с мнением или распоряжением коллег, стремится четко, безоговорочно и в установленные сроки выполнить все его задания.
- б) Второй может быстро соглашаться с мнением учителя, заинтересованно и ответственно выполнять все его распоряжения и задания, но только в том случае, если учитель авторитетен для него.
- в) Третий умелый организатор, но бывает неуживчив, труден в контакте.
- г) Четвертый всегда стремится к самостоятельности и независимости в работе, не любит, когда ему мешают.

Количество баллов: 5

Типовые задания к разделу "психология личности в организации":

##### 1. Ситуационные задачи

Упражнение 1

Общая установка. Вы работаете мастером. Вы лично должны покри-тиковать своего подчиненного при непосредственном контакте с ним. Ситуации для групп:

1. Во время работы ваш подчиненный испортил дорогостоящее оборудование. Как вы его за это будете

ругать?

2. Рабочий грубо нарушил технику безопасности, и только случайно никто не пострадал. Что вы ему скажете?

#### Упражнение 2

Общая установка. Вы работаете начальником цеха. По телефону выражаете неудовлетворение действиями своего коллеги, начальника другого цеха.

Ситуации для групп:

1. Ваш коллега не поставил своевременно детали, и рабочие вашего цеха не смогли собрать узел изделия к положенному по графику сроку. Что вы скажете своему коллеге?

2. Ваш коллега, пообещав высокую зарплату, забрал из вашего цеха грамотного, исполнительного работника, очень нужного вашему коллективу. Ваша критика в адрес этого начальника цеха.

#### Упражнение 3

Общая установка. Вы работаете старшим менеджером. На рабочем собрании или оперативном совещании у начальника вам необходимо публично высказать критические замечания в адрес своего начальника.

Ситуации для групп:

1. Начальник не выполнил своего обещания дать за своевременно сделанную работу дополнительную премию вам и коллективу, которым вы руководите. Что вы скажете?

Количество баллов: 10

### 5.2.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации в ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ».

#### Первый период контроля

##### 1. Экзамен

Вопросы к экзамену:

1. Понятие группа. Классификация групп.
2. Понятие статус и роль. Классификация статусов и ролей.
3. Формальная структура группы и её особенности. Формальный лидер.
4. Неформальная структура группы и её особенности. Неформальный лидер.
5. Функции группы. Количественные границы малой группы.
6. Формально-ролевые отношения в группе.
7. Конформизм и групповое давление. Самоопределение личности в группе.
8. Теория конгруэнтных отношений К. Роджерса.
9. Феномен лидерства в группе.
10. Отечественные и зарубежные теории малых групп и коллективов.
11. Социометрическая концепция Морено.
12. Трансактный анализ Э. Берна.
13. Социально-психологический климат группы.
14. Командообразование. Сплоченность группы. Методы командообразования.
15. Организационная психология как наука. Цели, задачи. Связь с другими дисциплинами.
16. Конфликты в группе. Виды.
17. Методы урегулирования конфликтных взаимодействий
18. Профилактика конфликтов в трудовых коллективах.
19. Гендерные особенности трудового коллектива
20. Возрастные особенности коллектива
21. Личность руководителя. Стиль руководства. Имидж.
22. Методы стимулирования персонала.
23. Коммуникация. Интеракция. Перцепция.
24. Развитие личности в коллективе. Обучение. Карьера.
25. Кризисы профессионального развития личности.
26. Теория групп Уманского.
27. Стратометрическая концепция А.В. Петровского.
28. Теория развития групп А.Г. Ковалева.
29. Интерперсональные отношения Т. Лири.
30. Феномены интрагрупповой активности.
31. Лидерство и власть
32. Интеракционизм.
33. Сплоченность группы.

34. корпоративная культура в организации.
35. Методы изучения малых групп.
36. Регулирование и профилактика конфликтов в коллективе
37. Переговоры, как форма регулирования конфликтов
38. Причины возникновения конфликтов в трудовых коллективах.
39. Типы конфликтных людей.
40. Личность руководителя. Стиль руководства. Имидж.

Типовые практические задания:

1. Составьте схему трансактного анализа коммуникации по Э.Берну. Опишите роли.
2. Дайте подробное описание методам профилактики конфликтов в коллективе (беседа, совместная деятельность, совместный отдых, самореализация). Приведите примеры.
3. Приведите пример организационного конфликта. Опишите этапы проведения медиации руководителем организации.
4. Кризис карьеры (30-33г.) дайте его описание и возможные способы выхода.
5. Составьте схему влияния методов стимулирования персонала и потребностей (по А.Маслоу)
6. Составьте психологический портрет личности руководителя инновационной организации.
7. Опишите основные виды манипуляции информацией.
8. Составьте схему возможных карьерных лестниц сотрудника образовательной организации
9. Социометрия Морено. Что позволяет выявить данная диагностика?
10. Приведите пример коллективов с различными гендерными и возрастными особенностями. как они влияют на эффективность труда.
11. Опишите основные критерии удовлетворенности работой сотрудника. Нарисуйте схему оценки.

### 5.3. Примерные критерии оценивания ответа студентов на экзамене (зачете):

Отметка	Критерии оценивания
"Отлично"	<ul style="list-style-type: none"> <li>- дается комплексная оценка предложенной ситуации</li> <li>- демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять</li> <li>- последовательное, правильное выполнение всех заданий</li> <li>- умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы</li> </ul>
"Хорошо"	<ul style="list-style-type: none"> <li>- дается комплексная оценка предложенной ситуации</li> <li>- демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять</li> <li>- последовательное, правильное выполнение всех заданий</li> <li>- возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя</li> <li>- умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы</li> </ul>
"Удовлетворительно" ("зачтено")	<ul style="list-style-type: none"> <li>- затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации</li> <li>- неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя</li> <li>- выполнение заданий при подсказке преподавателя</li> <li>- затруднения в формулировке выводов</li> </ul>
"Неудовлетворительно" ("не зачтено")	<ul style="list-style-type: none"> <li>- неправильная оценка предложенной ситуации</li> <li>- отсутствие теоретического обоснования выполнения заданий</li> </ul>



## 6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

### 1. Лекции

Лекция - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой устное, монологическое, систематическое, последовательное изложение преподавателем учебного материала с демонстрацией слайдов и фильмов. Работа обучающихся на лекции включает в себя: составление или слежение за планом чтения лекции, написание конспекта лекции, дополнение конспекта рекомендованной литературой.

Требования к конспекту лекций: краткость, схематичность, последовательная фиксация основных положений, выводов, формулировок, обобщений. В конспекте нужно помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Последующая работа над материалом лекции предусматривает проверку терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. В конспекте нужно обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

### 2. Практические

Практические (семинарские занятия) представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения практических занятий и семинаров является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях.

При подготовке к практическому занятию необходимо, ознакомиться с его планом; изучить соответствующие конспекты лекций, главы учебников и методических пособий, разобрать примеры, ознакомиться с дополнительной литературой (справочниками, энциклопедиями, словарями). К наиболее важным и сложным вопросам темы рекомендуется составлять конспекты ответов. Следует готовить все вопросы соответствующего занятия: необходимо уметь давать определения основным понятиям, знать основные положения теории, правила и формулы, предложенные для запоминания к каждой теме.

В ходе практического занятия надо давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов, доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю.

### 3. Экзамен

Экзамен преследует цель оценить работу обучающегося за определенный курс: полученные теоретические знания, их прочность, развитие логического и творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умения анализировать и синтезировать полученные знания и применять их для решения практических задач.

Экзамен проводится в устной или письменной форме по билетам, утвержденным заведующим кафедрой. Экзаменационный билет включает в себя два вопроса и задачи. Формулировка вопросов совпадает с формулировкой перечня вопросов, доведенного до сведения обучающихся не позднее чем за один месяц до экзаменационной сессии.

В процессе подготовки к экзамену организована предэкзаменационная консультация для всех учебных групп.

При любой форме проведения экзаменов по билетам экзаменатору предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы, задачи и примеры по программе данной дисциплины. Дополнительные вопросы, также как и основные вопросы билета, требуют развернутого ответа.

Результат экзамена выражается оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».

### 4. Опрос

Опрос представляет собой совокупность развернутых ответов студентов на вопросы, которые они заранее получают от преподавателя.

Опрос может проводиться в устной и письменной форме.

Подготовка к опросу включает в себя:

- изучение конспектов лекций, раскрывающих материал, знание которого проверяется опросом;
- повторение учебного материала, полученного при подготовке к семинарским, практическим занятиям и во время их проведения;
- изучение дополнительной литературы, в которой конкретизируется содержание проверяемых знаний;
- составление в мысленной форме ответов на поставленные вопросы.

### 5. Кейс-задачи

Кейс – это описание конкретной ситуации, отражающей какую-либо практическую проблему, анализ и поиск решения которой позволяет развивать у обучающихся самостоятельность мышления, способность выслушивать и учитывать альтернативную точку зрения, а также аргументировано отстаивать собственную позицию.

Рекомендации по работе с кейсом:

1. Сначала необходимо прочитать всю имеющуюся информацию, чтобы составить целостное представление о ситуации; не следует сразу анализировать эту информацию, желательно лишь выделить в ней данные, показавшиеся важными.
2. Требуется охарактеризовать ситуацию, определить ее сущность и отметить второстепенные элементы, а также сформулировать основную проблему и проблемы, ей подчиненные. Важно оценить все факты, касающиеся основной проблемы (не все факты, изложенные в ситуации, могут быть прямо связаны с ней), и попытаться установить взаимосвязь между приведенными данными.
3. Следует сформулировать критерий для проверки правильности предложенного решения, попытаться найти альтернативные способы решения, если такие существуют, и определить вариант, наиболее удовлетворяющий выбранному критерию.
4. В заключении необходимо разработать перечень практических мероприятий по реализации предложенного решения.
5. Для презентации решения кейса необходимо визуализировать решение (в виде электронной презентации, изображения на доске и пр.), а также оформить письменный отчет по кейсу.

### 6. Ситуационные задачи

Ситуационная задача представляет собой задание, которое включает в себя характеристику ситуации из которой нужно выйти, или предложить ее исправить; охарактеризовать условия, в которых может возникнуть та или иная ситуация и предложить найти выход из нее и т.д.

При выполнении ситуационной задачи необходимо соблюдать следующие указания:

1. Внимательно прочитать текст предложенной задачи и вопросы к ней.
2. Все вопросы логично связаны с самой предложенной задачей, поэтому необходимо работать с каждым из вопросов отдельно.
3. Вопросы к задаче расположены по мере усложнения, поэтому желательно работать с ними в том порядке, в котором они поставлены.

## **7. ПЕРЕЧЕНЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

1. Развивающее обучение
2. Проблемное обучение
3. Проектные технологии

## **8. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ**

1. компьютерный класс – аудитория для самостоятельной работы
2. учебная аудитория для лекционных занятий
3. учебная аудитория для семинарских, практических занятий
4. Лицензионное программное обеспечение:
  - Операционная система Windows 10
  - Microsoft Office Professional Plus
  - Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition
  - Справочная правовая система Консультант плюс
  - 7-zip
  - Adobe Acrobat Reader DC