

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Кафедра «Социологии и социальной работы»**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1. В. ДВ.2 1 Организационная психология

Направление подготовки 111900.62 «Ветеринарно-санитарная экспертиза»

Профиль подготовки Ветеринарно-санитарная экспертиза

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Нормативный срок обучения 5 лет

Форма обучения заочная полная

1. Цели освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины «Организационная психология»:

сформировать необходимые теоретические знания в области психологии управления и создать предпосылки для практического применения имеющихся теоретических знаний.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Психология управления» включена в цикл ГСЭ дисциплин вариативной части. Требования к предшествующим знаниям представлены в таблице 2.1. Перечень дисциплин, для которых дисциплина «Организационная психология» является основополагающей, представлен в табл. 2.2.

Таблица 2.1. Требования к пререквизитам дисциплины

Дисциплина	Обновления»	Знать, уметь, владеть
История России	Модуль 1 «Социально-экономическое и политическое развитие Русского государства в IX-XIII вв.» Модуль 4 «Россия на путях обновления»	Знать: - основные этапы развития общества; - специфику социокультурного развития своей страны, региона проживания; Уметь: - давать объективную оценку различным социально-психологическим явлениям и процессам, происходящим в обществе; - логически обосновывать высказанное положение; - выявлять, описывать и объяснять факты, явления и процессы реальной жизни; Владеть: - навыками самостоятельной работы с учебной психолого-педагогической литературой; - первичными навыками исследовательской работы и профессиональной рефлексии (самооценки)

Таблица 2.2. Требования к постреквизитам дисциплины

Дисциплина	Модуль
социология	Человек в социокультурной системе

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

3.1. Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- владение культурой мышления, способностью к обобщения, анализу, восприятию информации, постановки цели и выбору путей ее достижения – ОК- 1
- готов к кооперации с коллегами, работе в коллективе – ОК- 3;
- способностью использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности, применять методы математического анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования – ОК- 10;
- способностью использовать основные положения и методы экономики, менеджмента и маркетинга при решении профессиональных задач, способен анализировать проблемы. – ПК - 11

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

основные типы проблем, затрудняющих эффективное функционирование персонала современных организаций;
способы разрешения проблемных ситуаций в организации с учетом возможностей применения в конкретных условиях;
современные концепции управления персоналом;
методы активизации потенциала человеческих ресурсов;
возможности использования различных подходов при работе с персоналом организации;

Уметь:

использовать психологические знания при решении практических коррекционных задач в работе с персоналом организации;
разрабатывать программу психологического обследования субъектов труда и их деятельности в связи с конкретным социальным заказом;
выделять профессиональные задачи психолога в организации.

Владеть:

- средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий с выходом на определение специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций, и конкретными методами и формами проведения организационно-психологических исследований диагностикой и оптимизационной направленности.
- методологическими подходами, теоретическими знаниями, методами исследования и воздействия, адекватными различным практическим задачам психолога в организации; приемами ведения дискуссии, логикой аргументации своей позиции.

4. Организационно-методические данные дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины «Организационная психология» составляет 2 ЗЕ (72 часа), их распределение по видам работ и по семестрам представлено в таблице 4.1.

**Таблица 4.1. Распределение трудоемкости дисциплины
по видам работ и по семестрам**

Вид учебной работы	Трудоемкость					
	ЗЕ	час.	распределение по семестрам			
			3 семестр		№ семестра	
			ЗЕ	час.	ЗЕ	час.
Общая трудоемкость	2	72	2	72		
Аудиторная работа (АР)	0,3	10	0,3	10		
в т.ч. лекции (Л)	0,1	4	0,1	4		
В т.ч. в интерактивной форме	0,05	2	0,05	2		
лабораторные работы (ЛР)						
практические занятия (ПЗ)	0,2	6	0,2	6		
семинары (С)						
Самостоятельная работа (СР)	1,6	58	1,6	58		
в т.ч. курсовые работы (проекты) (КР, КП)						
рефераты (Р)	0,3	10	0,3	10		
эссе (Э)						
индивидуальные домашние задания (ИДЗ)						
самостоятельное изучение отдельных вопросов (СИБ)	1	36	1	36		
подготовка к занятиям (ПкЗ)	0,3	12	0,3	12		
другие виды работ*						
Промежуточная аттестации						
в т.ч. экзамен (Эк)						
дифференцированный зачет (ДЗ)						
зачет (З)		зачет		зачет		

** указать дополнительные виды самостоятельной работы, предусматриваемые рабочей учебной программой дисциплины*

1. Структура и содержание дисциплины

Дисциплина «Организационная психология» состоит из 4 модулей. Структура дисциплины представлена в таблице 5.1.

Таблица 5.1. Структура дисциплины

№ п/п	Наименования модулей и модульных единиц	Семестр	Трудоемкость, ЗЕ	Трудоемкость по видам учебной работы, час.												Коды формируемых компетенций
				<i>общая трудоемкость</i>	<i>аудиторная работа</i>	<i>лекции</i>	<i>лабораторная работа</i>	<i>практические занятия</i>	<i>семинары</i>	<i>самостоятель ная работа</i>	<i>курсовые работы (проекты)</i>	<i>индивидуальн ые домашние задания</i>	<i>самостоятель ное изучение вопросов</i>	<i>подготовка к занятиям</i>	<i>другие виды работ</i>	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.	Модуль 1 Организационная психология в системе психологического знания	4	0,4	16	4	2		2		12			8	4		ОК-1 ОК-3 ОК-10 ПК-11
1.1.	Модульная единица 1 Основы организационной психологии.	4	0,05	2	2	2										ОК-1 ОК-3 ОК-10 ПК-11
1.2.	Модульная единица 2 Организационная психология как прикладное направление психологической науки	4	0,03	1						1			1			ОК-1 ОК-3 ОК-10 ПК-11
1.3.	Модульная единица 3 Организационная система	4	0,05	2						2			2			ОК-1 ОК-3 ОК-10 ПК-11
1.4.	Модульная единица 4 Организационное развитие	4	0,05	2						2			2			ОК-1 ОК-3 ОК-10 ПК-11
1.5.	Модульная единица 5 Руководитель как	4	0,03	1						1			1			ОК-1 ОК-3

№ п/п	Наименования модулей и модульных единиц	Семестр	Трудоемкость, ЗЕ	Трудоемкость по видам учебной работы, час.												Коды формируемых компетенций
				общая трудоемкость	аудиторная работа	лекции	лабораторная работа	практические занятия	семинары	самостоятель ная работа	курсовые работы (проекты)	индивидуальн ые домашние задания	самостоятель ное изучение вопросов	подготовка к занятиям	другие виды работ	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	субъект управления															ОК-10 ПК-11
1.6.	Модульная единица 6 Лидерство и руководство – сравнительная характеристика	4	0,19	7	2			2		5			1	4		ОК-1 ОК-3 ОК-10 ПК-11
1.7	Модульная единица 7 Личность в организации	4	0,03	1						1			1			ОК-1 ОК-3 ОК-10 ПК-11
2.	Модуль 2 Основные системные характеристики организаций	4	0,4	16	4	2		2		12			8	4		ОК-1 ОК-3 ОК-10 ПК-11
2.1.	Модульная единица 8 Современные теории организаций	4	0,11	4		2				2			2			ОК-1 ОК-3 ОК-10 ПК-11
2.2.	Модульная единица 9 Сущность и виды управленческих решений	4	0,22	8	2			2		6			2	4		ОК-1 ОК-3 ОК-10 ПК-11
2.3.	Модульная единица 10	4	0,05	2						2			2			ОК-1

№ п/п	Наименования модулей и модульных единиц	Семестр	Трудоемкость, ЗЕ	Трудоемкость по видам учебной работы, час.												Коды формируемых компетенций
				общая трудоемкость	аудиторная работа	лекции	лабораторная работа	практические занятия	семинары	самостоятель ная работа	курсовые работы (проекты)	индивидуальн ые домашние задания	самостоятель ное изучение вопросов	подготовка к занятиям	другие виды работ	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	Психологические особенности взаимодействия сотрудников в рабочей группе															ОК-3 ОК-10 ПК-11
2.4.	Модульная единица 11 Социально-психологические аспекты управленческой деятельности	4	0,83	3	3					3			2	1		ОК-1 ОК-3 ОК-10 ПК-11
3.	Модуль 3 Управление межгрупповыми отношениями в системах управления	4	0,3	10						10			10			ОК-1 ОК-3 ОК-10 ПК-11
3.1.	Модульная единица 12 Психологические основы управления персоналом	4	0,11	4						4			4			ОК-1 ОК-3 ОК-10 ПК-11
3.2.	Модульная единица 13 Психологические основы управления персоналом	4	0,05	2						2			2			ОК-1 ОК-3 ОК-10

№ п/п	Наименования модулей и модульных единиц	Семестр	Трудоемкость, ЗЕ	Трудоемкость по видам учебной работы, час.												Коды формируемых компетенций
				общая трудоемкость	аудиторная работа	лекции	лабораторная работа	практические занятия	семинары	самостоятель ная работа	курсовые работы (проекты)	индивидуальн ые домашние задания	самостоятель ное изучение вопросов	подготовка к занятиям	другие виды работ	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
																ПК-11
3.3.	Модульная единица 14 Конфликт управленческой деятельности	4	0,05	2						2			2			ОК-1 ОК-3 ОК-10 ПК-11
3.4.	Модульная единица 15 Конфликт как среда и средство управления	4	0,05	2						2			2			ОК-1 ОК-3 ОК-10 ПК-11
4.	Модуль 4 Психология управленческого труда	4	0,5	18	4	2		2		14			10	4		ОК-1 ОК-3 ОК-10 ПК-11
4.1.	Модульная единица 16 Руководитель и социально- психологический климат	4	0,05	2						2			2			ОК-1 ОК-3 ОК-10 ПК-11
4.2.	Модульная единица 17 Психология индивидуальной карьеры	4	0,05	2						2			2			ОК-1 ОК-3 ОК-10 ПК-11
4.3.	Модульная единица 18 Управленческое	4	0,16	6	2			2		4				4		ОК-1 ОК-3

[illegible]

№ п/п	Наименования модулей и модульных единиц	Семестр	Трудоемкость, ЗЕ	Трудоемкость по видам учебной работы, час.												Коды формируемых компетенций
				<i>общая трудоемкость</i>	аудиторная работа	лекции	лабораторная работа	практические занятия	семинары	самостоятель ная работа	курсовые работы (проекты)	индивидуальн ые домашние задания	самостоятель ное изучение вопросов	подготовка к занятиям	другие виды работ	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	аттестации (зачет)															
8.	Всего в семестре	4	2	72	10	4		6		58			36	12		Ч

5.2. Содержание модулей дисциплины

5.2.1. Модуль 1 Организационная психология в системе психологического знания

5.2.1.1. Темы и перечень вопросов лекций

Лекция 1 (Л-1) Основы организационной психологии.

1. Объект, предмет и задачи организационной психологии.
2. История развития организационной психологии.
3. Современное состояние организационной психологии.

5.2.1.2. Темы лабораторных работ –(не предусмотрено РУП)

5.2.1.3. Темы и перечень вопросов практических занятий (семинаров)

Практическое занятие 1 (ПЗ-1) Лидерство и руководство - сравнительная характеристика

1. Лидерские черты, мотивации и поведение
2. Виды лидерства и типы лидера
3. Стили руководства. Власть и влияние как психологическая основа лидерства и руководства
4. Межличностные коммуникации в организации
5. Виды управленческого общения

5.2.1.5. Темы и перечень вопросов для самостоятельного изучения

№ п/п	Названия модульных единиц	Перечень вопросов
1.	Модульная единица 1 Основы организационной психологии.	Опишите современное состояние психологии управления. Дайте характеристику традиционных типов управленческой культуры.
2.	Модульная единица 2 Организационная психология как прикладное направление психологической науки	Назовите основные школы науки управления. В чем суть школы научного управления; административной школы; школы человеческих отношений; школы «количественных методов в управлении». Назовите общие подходы в теории управления. В чем суть процессного подхода; системного подхода; ситуационного подхода. Назовите объект, предмет, методы исследования психологии управления.
3.		Что представляет собой

	<p>Модульная единица 3 Организационная система</p>	<p>структура управленческой деятельности? Что такое индивидуальный стиль индивидуальной деятельности? Каковы компоненты психологической системы деятельности? Какие управленческие функции руководителя? Что такое системогенез управленческой деятельности?</p>
4.	<p>Модульная единица 4 Организационное развитие</p>	<p>Перечислите основные организационные принципы для крупных промышленных комплексов, сформулированных Г. Фордом. Перечислите основные нововведения Г. Форда. Перечислите принципы производительности Г. Эмерсона. В чем вклад В. Ещенко в теорию научного управления? Какими вопросами занимались А. Гастев и П. Керженцев? Назовите основные характеристики рациональной бюрократии. В чем суть Хоуторнских экспериментов? Чем объяснял разный подход к управлению различными людьми Д. Макгрегор? Перечислите основные принципы управленческой деятельности Р. Фэлка. В чем суть количественной школы управления? Каковы перспективы ее развития? Особенности новой парадигмы управления.</p>

5.	<p>Модульная единица 5 Руководитель как субъект управления</p>	<p>Укажите влияние биографических характеристик руководителя на эффективность его деятельности. Опишите способность руководителя к управленческой деятельности. В чем особенность интеллектуальных характеристик руководителя. Какие управленческие знания, управленческие умения, управленческие навыки присущи руководителю? Опишите черты личности успешного руководителя. Самооценка, социальная ориентация руководителя. Ведущие мотивы деятельности успешного руководителя.</p>
6.	<p>Модульная единица 6 Лидерство и руководство – сравнительная характеристика</p>	<p>Опишите теория компетентности. Что такое «харизматическое лидерство» и «трансформационное лидерство»? В чем суть поведенческого подхода к лидерству: теория Д. МакГрегора, система стилей лидерства по Лайкерту, «управленческая решетка» Блейка и Мутона? В чем суть ситуационной теории эффективного управления: ситуационная теория Ф. Фидлера, теория ситуационного руководства П. Херси и К. Бланшара, теория «путь-цель» Т. Митчелла и Р. Хауса?</p>
7.		<p>Приведите обоснования различия понятий</p>

	<p>Модульная единица 7</p> <p>Личность в организации</p>	<p>«личность» и «социальная роль».</p> <p>Опишите содержание социальных ролей «руководитель» и «подчиненный».</p> <p>Объясните, как особенности темперамента и характера влияют на эффективность профессиональной деятельности.</p> <p>Можно ли повысить самооценку у сотрудника, и каким образом?</p>
--	---	--

5.2.1.6. Темы индивидуальных домашних заданий- (не предусмотрено РПД)

5.2.2. Модуль 2 Основные системные характеристики организаций

5.2.2.1. Темы и перечень вопросов лекций

Лекция 2 (Л-2) Современные теории организаций (в интерактивной форме)

1. Теории Х, Y, Z о природе человека.
2. Потребности как основа мотивации труда.
3. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей Маслоу, теория Альдерфера, двухфакторная теория Херцберга, теория приобретенных потребностей Макклелланда.

5.2.2.2. Темы лабораторных работ- не предусмотрено РУП

5.2.2.3. Темы и перечень вопросов практических занятий (семинаров)

Практическое занятие 4 (ПЗ-4) Сущность и виды управленческих решений

1. Управленческое решение как важное составляющее управленческой деятельности
2. Факторы, определяющие качество управленческих решений
3. Причины принятия «удовлетворительных решений»
4. Этапы принятия управленческих решений
5. Методы принятия групповых решений

5.2.2.5. Темы и перечень вопросов для самостоятельного изучения

№ п/п	Названия модульных единиц	Перечень вопросов
1.	<p>Модульная единица 8</p> <p>Современные теории организаций</p>	<p>Что представляет собой структура трудового коллектива? Опишите административно-производственную, социальную, половозрастную, гендерную, культурологическую</p>

		составляющую структуры. В чем различие формальных и неформальных коллективов?
2.	Модульная единица 9 Сущность и виды управленческих решений	Опишите нормативный и дескриптивный подходы в теории принятия решения. Какие основные этапы разработки управленческих решений вы знаете? Какие основные факторы, влияющие на поведение руководителя при принятии решений (В. Врум и Ф. Йеттен). Вы знаете? Назовите барьеры и ограничения при принятии управленческих решений. Как влияет подсознание на принятие решения. В чем влияние людей друг на друга в процессе принятия решений? Назовите формы и методы групповых дискуссий в организации.
3.	Модульная единица 10 Психологические особенности взаимодействия сотрудников в рабочей группе	Опишите роли руководителя в коллективе и этапы вхождения в роль. В чем суть коммуникативной компетентности руководителя. Что представляет собой имидж руководителя? Опишите структуру имиджа и влияние имиджа на эффективность деятельности руководителя.
4.	Модульная единица 11 Социально-психологические аспекты управленческой деятельности	Назовите факторы формирования социально- психологического климата. Укажите показатель социально- психологического климата и его

		диагностику. Предложите пути регуляции социально-психологического климата.
--	--	--

5.2.2.6. Темы индивидуальных домашних заданий –(не предусмотрено РПД)

5.2.3. Модуль 3 Управление межгрупповыми отношениями в системах управления

5.2.3.1. Темы и перечень вопросов лекций – (не предусмотрено РУП)

5.2.3.2. Темы лабораторных работ- (не предусмотрено РУП)

5.2.3.3. Темы и перечень вопросов практических занятий(семинаров)- (не предусмотрено РУП)

5.2.3.5. Темы и перечень вопросов для самостоятельного изучения

№ п/п	Названия модульных единиц	Перечень вопросов
1.	Модульная единица 12 Психологические основы управления персоналом	Объясните, каким образом соотносятся между собой понятия психологического воздействия, власти и влияния. Объясните, каким образом можно применять метод заражения в управленческой практике. Определите факторы, от которых зависит эффективность убеждения.
2.	Модульная единица 13 Психологические основы управления персоналом	Какие личные качества руководителя могут вызвать подражание у подчиненных? Обоснуйте свой ответ. Объясните специфику приказа как метода воздействия. Приведите способы повышения эффективности приказа. Приведите доказательства положительного и отрицательного значения манипулирования в управленческой деятельности.
3.	Модульная единица 14	Инцидент обычно не выступает глубокой

	Конфликт в управленческой деятельности	<p>причиной конфликта. Приведите примеры этого. К чему может привести отождествление инцидента и причины конфликта?</p> <p>Приведите причины того, что люди чаще предпочитают занимать закрытую позицию в конфликте. К чему это приводит?</p> <p>Аргументируйте свой ответ.</p>
4.	<p>Модульная единица 15</p> <p>Конфликт как среда и средство управления</p>	<p>Объясните, чем отличается конфликт от других видов взаимодействия между людьми</p> <p>Перечислите основные этапы развития конфликта.</p> <p>Назовите способы разрешения конфликтов (структурные методы; межличностные стили).</p> <p>Какие психотехнологии управленческого воздействия на развертывание и предотвращение конфликта вы знаете?</p> <p>Назовите правила бесконфликтного общения. Назовите виды переговоров как способа устранения конфликтов (переговоры с позиции силы; переговоров с позиции слабости; метод принципиальных переговоров). Юмор как рычаг успеха разрешения конфликта.</p>

5.2.3.6. Темы индивидуальных домашних заданий (не предусмотрено РПД)

5.2.4. Модуль 4 Психология управленческого труда

5.2.4.1. Темы и перечень вопросов лекций – (не предусмотрено РУП)

5.2.4.2. Темы лабораторных работ – (не предусмотрено РУП)

5.2.4.3. Темы и перечень вопросов практических занятий (семинаров)

Практическое занятие 3 (ПЗ-3) Управленческое (деловое) общение.

1. Специфика управленческого общения.
2. Культура и психотехнологии управленческого общения.
3. Психологические "барьеры" и "ловушки" управленческого общения.

5.2.4.5. Темы и перечень вопросов для самостоятельного изучения

№ п/п	Названия модульных единиц	Перечень вопросов
1.	Модульная единица 16 Руководитель и социально-психологический климат	Назовите факторы, влияющие на морально-психологический климат. Перечислите пути регуляции социально-психологического климата. структура проявлений социально-психологического климата состоит в отношении людей друг к другу, к общему делу, к миру и к самому себе. Что означает психологическая совместимость и срабатываемость людей в рабочих группах? Как влияет соотношение мужчин и женщин в коллективе, размеры первичного коллектива, возрастная структура коллектива. Назовите пути регуляции социально-психологического климата.
2.	Модульная единица 17 Психология индивидуальной карьеры	Назовите психологические аспекты профессиональной карьеры руководителя. Как проводится диагностика карьерной ориентации? Что означает «психология должности». Изучите карьерный потенциал сотрудников.

		<p>Как происходит процесс реализации деловой карьеры и устранение «карьерных тупиков». В чем суть обеспечения обоснованной оценки карьерного потенциала работников с целью сокращения нереалистических ожиданий. Определите пути служебного роста. Как осуществить контроль деловой карьеры?</p>
3.	<p>Модульная единица 18 Управленческое (деловое) общение.</p>	<p>Назовите психологические аспекты ведения деловой беседы. Из чего состоит структура беседы. Опишите деловые совещания и оценку деловых качеств подчиненных. Что такое «деловая дискуссия» и какова эффективная форма проведения совещания? Назовите формы дискуссий, способы их организации и проведения.</p>
4.	<p>Модульная единица 19 Управленческое общение в деятельности руководителя</p>	<p>Опишите манеру общения и публичное выступление в деятельности руководителя. В чем суть подготовки к выступлению, установление и поддержание контакта с аудиторией. Назовите приемы, повышающие интерес аудитории к выступлению, средства воздействия на аудиторию, используемые во время выступления. Как проходит самопрезентация руководителя в процессе выступления? Предложите различные</p>

		<p>варианты окончания выступления.</p> <p>В чем имидж руководителя и принципы его создания? Как влияет внешний вид на имидж руководителя.</p> <p>Назовите особенности воздействия имиджа на подчиненны</p>
5.	<p>Модульная единица 20</p> <p>Психофизиологические основы организации трудовой деятельности</p>	<p>Какие психофизиологические законы лежат в основе приспособления человека к трудовой деятельности? Дайте характеристику закономерностей, по которым осуществляется мышечная работа.</p> <p>Как изменяются вегетативные функции в процессе труда?</p> <p>Какова динамика работоспособности при выполнении деятельности?</p> <p>Какие меры разработаны по снижению утомления?</p> <p>Назовите составные элементы проектирования рациональных условий труда</p>
6.	<p>Модульная единица 21</p> <p>Подходы к мотивации персонала</p>	<p>Опишите систему вознаграждения и организационная культура. Назовите основы управления вознаграждениями, стратегии управления вознаграждениями, льготы и привилегии сотрудников, процедуры материального вознаграждения. В чем особенности стимулирования кадровых работников?</p> <p>Назовите нематериальные льготы. В чем суть стимулирования рабочим</p>

		временем?
7	Модульная единица 22 Корпоративная культура	Какое универсальное и национальное в корпоративной культуре вы знаете? Назовите основные функции корпоративной культуры. В чем влияние культуры на эффективность организации? В чем суть корпоративной культуры и поведения членов организации? Что означает культура как внутренний момент деятельности: "до острия инструментов"? Опишите профессионально - деятельностьную и предметно-продуктивную стороны корпоративной культуры (целостное единство способов и продуктов деятельности). Что означает «человекоцентристская сущность корпоративной культуры»?

5.2.4.6. Темы индивидуальных домашних заданий – (не предусмотрено РПД)

5.3. Темы курсовых работ (проектов) – (не предусмотрено РУП)

5.4. Темы рефератов

1. Междисциплинарный статус организационной психологии
2. Специфика работы психолога в клинике
3. Системная методология анализа организационных взаимодействий
4. Понятие организационного консультирования в «широком» и «узком» значении термина.
5. Лидерство и реализация властных функций в организации.
6. Феномен «организационной культуры»
7. Формы и методы оказания психологической помощи персоналу организаций.
8. Взаимосвязь между результатами диагностической оценки персонала и оказанием психологических консультационных услуг в организациях.
9. Требования к профессиональным компетенциям специалиста-психолога, работающего в сфере организационного консультирования.
10. Особенности профессиональной деятельности и формы реализации трудовых задач психологом, работающим в организации.

5.5. Темы эссе – (не предусмотрено РПД)

6.Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

6.1. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

6.1.1. Модуль 1 Организационная психология в системе психологического знания

6.1.1.1. Контрольные вопросы

1. Понятие и сущность организационной психологии, зависимость организационных психологов от организации
2. Проблемы теории и практики в организационной психологии
3. Возможности организационной психологии
4. Черты и свойства организаций. Миссия и цели организации.
5. Анализ внешней и внутренней среды организации. Сущность стратегии развития организации.
6. Рабочая среда
7. Влияние различных отраслей знаний на теоретические основы построения организации.
8. Жизненный цикл организации.
9. Проектирование организации. Процесс организации. Анализ организации. Оценка Организации.
10. Организационное развитие. Краткая история организационного развития
11. Нововведения в организациях. Уровни проведения изменений. Типы перемен

6.1.1.2. Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Задание 1. Обсудите в микрогруппах вопрос: может ли быть управление без манипуляции? Представьте результаты своего обсуждения.

Задание 2. Проанализируйте процесс управления на знакомом вам уровне (школа, вуз, предприятие, где вы работали или работаете) с точки зрения его структуры и функций.

Задание 3. Работа в малых группах. Каждая группа – сторонник одной из теорий. Нужно привести как можно больше аргументов в пользу «своей» теории.

Задание 4. Выберите теорию, которая вам близка. Продумайте, как можно воплотить ее принципы на известном вам предприятии (если вы нигде не работаете, то в университете). Результаты доложите на занятии.

Задание 1. Продумайте и подготовьте выступление на тему «Я как руководитель». При подготовке используйте следующий план: а) вижу ли я себя руководителем (менеджером), кем и где я мог бы руководить; б) какая из теорий управления мне ближе и почему; в) какая модель управления мне ближе и почему.

Задание 2. Выполните тест XYZ (приложение 1), проанализируйте его результаты. Сравните с собственными выводами.

Задание 3. Поделитесь на 2 микрогруппы: сторонников теорий X и Y. Каждая микрогруппа выписывает как можно больше доказательств своей точки зрения. Затем проводится дискуссия по следующей схеме: одна группа предлагает свой довод, другая выбирает из своего списка контрдовод и т. д. Побеждает та группа, которая имеет большее количество доказательств, не опровергнутых оппонентами.

6.1.2. Модуль 2 Основные системные характеристики организаций

6.1.2.1. Контрольные вопросы

1. Дайте определение управленческому решению.
2. Какое нужно принимать управленческое решение: оптимальное или правильное?
3. Назовите требования к управленческим решениям.

4. Какие виды управленческих решений вы знаете?
5. Назовите преимущества и недостатки индивидуальных и групповых решений
6. Опишите методы группового принятия решений.
7. Какие стадии принятия управленческого решения вы знаете?

6.1.2.2. Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Письменно ответьте на вопросы:

- Какие требования предъявляются к целям организации. Раскройте, почему это важно.
- Что может служить причиной изменений в организации.
- Что включает анализ и описание изменений.
- Приведите примеры движущих и сдерживающих сил.
- Раскройте удовлетворенность работой как устраненное несоответствие между

1. Школа Тейлора – это набор принципов:

- А: экономического руководства;
- Б: централизованного управления и контроля;
- В: контроля;
- Г: управления неформальными группами.

2. Школа “Человеческих отношений” - это:

- А: школа социальной трактовки человека;
- Б: школа теорий организационного поведения людей;
- В: школа неформальных групп;
- Г: одно из направлений школы “научного управления”.

3. Указать, что из ниже приводимых высказываний является ложным выводом, полученным в Хотторнском эксперименте:

- А: «...производительность труда возрастает при более ярком освещении...»;
- Б: «...дополнительное стимулирование работников, перерывы для отдыха и завтраков повышают производительность труда...»;
- В: «...намерение произвести изменения столь же, если не более важно, чем само изменение...»;
- Г: «...группа оказывает коллективное давление на своих членов, заставляя их добиваться и не превышать принятого в группе уровня производительности труда...».

4. Лозунг школы «человеческих отношений»:

- А: «нежное, ласковое и заботливое отношение к рабочим со стороны начальства»;
- Б: «человечное отношение к работникам»;
- В: «постоянное стимулирование труда работников»;
- Г: «хронометраж и контроль трудовых операций».

5. Основоположник школы «человеческих ресурсов»:

- А: Дуглас Макгрегор, профессор Массачусетского технологического института;
- Б: ученые из технологического института, США;
- В: профессора Гарвардской Школы бизнеса;
- Г: Ч. Барнард, президент телефонной компании.

5. К концепции Х относятся следующие утверждения:

- А: Люди не любят трудиться;

- Б: Человек – существо безответственное;
- В: Человек – существо индивидуальное;
- Г: Человек – независимое существо;
- Д: Каждый человек ответственен за принятие решения.

6. К концепции У относятся следующие утверждения:

- А: Человек – существо творческое;
- Б: Человек любит и может трудиться;
- В: Люди, когда хотят, умеют работать;
- Г: Если людей контролировать, то они работают;
- Д: Люди не любят трудиться.

6.1.3. Модуль 3 Управление межгрупповыми отношениями в системах управления

6.1.3.1. Контрольные вопросы

1. Назовите основные направления кадровой политики в организации.
 2. Опишите проблемы адаптации персонала в организации.
 3. Назовите методы оценки и аттестации персонала
- Понятие, структура и фазы развития конфликта
4. Представьте типологию конфликтов и причины их возникновения.
 3. Какие стратегии конфликтного взаимодействия вы знаете?
 4. Перечислите типы конфликтных личностей.
 5. Как нужно осуществлять управление конфликтами?

6.1.3.2. Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Закончить предложение

Общение – это многоплановый.....

Определить правильный ответ

Конфликт- -это.....

1. Взаимодействие людей, имеющих разные цели или способы их достижения
2. Особый вид взаимодействия субъектов организации
3. Неотъемлемая часть жизнедеятельности организации.

Найти соответствие

- А. Виды конфликтов
- Б. Типы конфликтов

1. Внутрилициозный
2. Дисфункциональный
3. Межличностный
4. Межгрупповой
5. Функциональный
6. Между личностью и группой.

Установите последовательность конфликта по значимости

Причины конфликта внутри торгового коллектива

1. Психологическая несовместимость
2. Личные причины
3. Нечестные действия отдельных работников
4. Организационные

6.1.4. Модуль 4 Психология управленческого труда

6.1.4.1. Контрольные вопросы

1. Раскройте понятие «карьера».
3. Какие типы, виды карьеры вы знаете?
4. Назовите этапы карьеры.
5. Как нужно выбирать карьеру и ее планировать?
6. Что представляет собой мотивация как функция управления?
7. В чем отличия мотивации и стимулирования персонала?
8. В чем суть содержательных теорий мотивации? Кто авторы этих теорий?

6.1.4.2. Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1. Назовите порядок и особенности их проведения деловых переговоров.
(Подготовка к переговорам. Методы ведения переговоров. Недостатки при ведении переговоров. Стили ведения деловых переговоров. Подведение итогов переговоров).
2. Раскройте содержание публичного выступления в деятельности руководителя.
(Подготовка к выступлению. Установление и поддержание контакта с аудиторией. Приемы, повышающие интерес аудитории к выступлению. Средства воздействия на аудиторию, используемые во время выступления).

6.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации

6.2.1. Контрольные вопросы

1. Организационная психология (ОП): основные подходы и базовые концепции в понимании ОП.
2. Содержательные теории мотивации.
3. Процессуальные теории мотивации.
4. Современные теории мотивации.
5. Мотивация и стимулирование: сходство и различия.
6. Поощрение и наказание как методы стимулирования. Принципы использования.
7. Экономическое стимулирование. Необходимость. Достоинства и недостатки.
8. Ролевое поведение в организации. Связь ролевого поведения с культурой организации.
9. Статус как проявление особенностей системы взаимоотношений в организации. Связь статуса, организационной культуры и ролевого поведения.
10. Удовлетворенность трудом и психологический климат в коллективе.
11. Коммуникативные потребности людей и их реализация в рамках организации.
12. Коммуникативные барьеры в организации. Типы барьеров. Особенности их преодоления.
13. Обратная связь (ОС) и ее роль в производственных отношениях. Характеристика ОС. Принципы, проблемы. Влияние ОС на поведение человека.
14. Личность в организации. Специфика индивидуальной адаптации. Влияние адаптации отдельного работника на успешность деятельности организации в целом.

15. Персональное развитие в организации: этапы карьеры и ее планирование.
16. Проблемное поведение. Типы проблемных работников. Виды проблем. Особенности возникновения и протекания. Дисциплинарная культура и этика.
17. Стрессы, связанные с работой. Управление стрессами.
18. Психологическое консультирование. Формы консультирования. Требования к психологу и процессу консультирования.
19. Групповая динамика. Особенности внутригрупповых процессов и их влияние на эффективность деятельности группы.
20. Взаимодействие личности и группы. Конструктивное и деструктивное развитие отношений.
21. Руководство и лидерство: сходство и различие; влияние на поведение сотрудников.
22. Психологический климат. Его компоненты. Факторы, влияющие на формирование организационного климата. Оптимальный и неоптимальный климат.
23. Межличностные и организационные конфликты. Причины и профилактика конфликтов в организации.
24. Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие. Их влияние на развитие конфликта.
25. Модели и типы конфликтов в организации. Динамика конфликта.
26. Управление конфликтами и управление через конфликт. Влияние конфликтов на организационное поведение.
27. Природа организационных изменений. Психологические аспекты в реагировании на изменения: принятие и сопротивление. Причины сопротивления.
28. Влияние нововведений в организации на поведение сотрудников. Проведение успешного изменения. Функции психолога в организации.
29. Принципы создания команды в организации. Достоинства и недостатки команды. Цели формирования команды.
30. Методы исследования организационной психологии. Основные подходы и используемые методики. Их значение. Разработка методов исследования.

6.2.2. Задания для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация – зачет может проходить и в форме электронного тестирования (вариант 20 вопросов из общей базы в 200 вопросов)

1. Что является объектом изучения психологии управления?
 - а) психология личности
 - б) организованная деятельность людей
 - в) финансы, деньги, кредит
2. Что не является предметом исследования психологии управления?

- а) традиционные социально-психологические явления (лидерство, психологический микроклимат, психология общения и пр.)
 - б) психологические проблемы трудовой деятельности
 - в) физико-математические закономерности пространства
3. Что не относится к методу изучения психологии управления?
- а) наблюдение
 - б) развитие
 - в) эксперимент
4. Какой из подходов (школ), не является появившимся в ходе развития западноевропейского и американского менеджмента?
- а) школа научного управления
 - б) школа человеческих отношений
 - в) «Вальдорфская» школа
5. Ученый, не являющийся представителем школы научного управления:
- а) Фр. Тейлор
 - б) Фр. Джилбрет
 - в) Г. Эмерсон
 - г) Лайкерт
6. Ученый, не являющийся представителем административной («классической») школы управления:
- а) Анри Файоль
 - б) Джеймс Муни
 - в) Дуглас Мак Грегор
 - г) Линдалл Урвик
7. Ученый, не являющийся представителем школы человеческих отношений в управлении:
- а) Гуго Мюнстерберг
 - б) Норберт Винер
 - в) Элтон Мэйо
8. Какой из законов не является психологическим?
- а) законы побуждения
 - б) законы действия
 - в) законы Менделя
 - г) законы взаимодействия
9. Принцип создания системы мотивирования, не являющийся исходным:
- а) мотивы должны быть ориентированы только на духовные потребности
 - б) мотивы должны быть ориентированы на все типы и виды потребностей
 - в) мотивы должны адекватно выявлять реальный вклад каждого исполнителя
10. Какая из концепций мотивации исполнительской деятельности наиболее полно учитывает принципы максимально полного использования мотивационного потенциала работника:
- а) «теория Х»
 - б) «теория У»
 - в) «теория Z»
11. На какой теории основывается авторитарный (директивный) стиль деятельности руководителя?
- а) «теория Х»
 - б) «теория У»
 - в) «теория Z»
12. На какой теории основывается демократический стиль деятельности руководителя?
- а) «теория Х»
 - б) «теория У»

- в) «теория Z»
13. На какой теории основывается партисипативный (соучаствующий) стиль деятельности руководителя?
- а) «теория X»
б) «теория Y»
в) «теория Z»
14. Кто является автором концепции «четырёх систем (стилей) лидерства»?
- а) Р. Блейк
б) Д. Моутон
в) Р. Лайкерт
г) К. Левин
15. Какая из черт не относится к «слабому» руководителю?
- а) делает все сам
б) вникает во все проблемы
г) гибко реагирует на разные изменения
д) завален бумагами
ж) старается отложить решение вопроса
16. Не является стилем делового общения:
- а) примитивный
б) манипулятивный
в) партнерский
г) виртуальный
д) духовный
17. Что не относится к структуре конфликта?
- а) субъекты конфликта
б) предмет конфликта
в) конфликтные ситуации
г) нейтрализация конфликта
д) противоречия и причины конфликта
ж) конфликтные отношения
18. Инцидент конфликта – это:
- а) причина конфликта
б) «детонатор» конфликта
в) предмет конфликта
19. Какая из функций конфликта не относится к позитивной?
- а) функция оптимизации
б) информационно-сигнальная функция
в) истощение материальных ресурсов
г) инновационная функция
20. Какая из функций конфликта не относится к негативной?
- а) деформация отношений
б) разрушение, уничтожение полное, либо отдельных элементов системы
в) интеграция и стабилизация
г) истощение материальных и духовных ресурсов

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература

1. Харламова Т.М. Психология влияния: [электронный ресурс] учебное пособие. Издательство: ФЛИНТА; МПСИ, 2011 – 111 с.-ЭБС «Книгафонд».

7.2 Дополнительная литература

1. Маклаков А.Г. Общая психология.- СПб: [электронный ресурс] Питер, 2009, 592 с.- ЭБС «Книгафонд»

7.3. Методические указания, рекомендации и другие материалы к занятиям

1. Методические рекомендации по написанию рефератов (ЭБС)

Реферат, подготавливаемый в высшем учебном заведении, в целом характеризуется такими же чертами, как и любой другой реферат. Но есть, конечно же, и свои особенности, присущие реферату как учебной творческой работе студента по какой-либо интересующей его теме.

Исходя из этого, можно выделить некоторые основные черты данной работы. Прежде всего, реферат – это работа на определенную самим студентом или рекомендуемую ему преподавателем тему. Однако студент должен испытывать интерес к своей работе, чтобы выполнить ее должным образом.

Реферат – это творческий труд, то есть недостаточно ограничиться подробным и четким конспектом прочитанного материала, следует прочитать, осмыслить, проанализировать и лишь, потом излагать собственные и заимствованные мысли по выбранной теме.

Кроме того, реферат, по своей сути, предполагает небольшого объема работу, поэтому не следует стараться вместить в него весь найденный и прочитанный объем информации. Это будет ошибкой, поскольку работа не получится достаточно четкой в конструктивном плане и потеряет в смысловом содержании. Поэтому, какой бы объем информации студент не осмыслил, ему не следует забывать о требованиях, предъявляемых к оформлению.

В целом, как и любую другую работу, работу над рефератом, который выполняется по инициативе студента, следует начинать с выбора темы. Затем рекомендуется обсудить выбранную тему с преподавателем. Желательно, чтобы для реферата избиралась достаточно узкая тема или даже один из вопросов темы, это позволило бы раскрыть ее подробнее и четче.

После этого можно приступить к работе над подбором информации. Это могут быть весьма разнообразные источники: нормативно-правовые акты, международно-правовые источники, учебники, учебные пособия, монографии, публицистика, статьи в периодических изданиях, сборники материалов конференций, Интернет-ресурсы и т.п. Важно из всего многообразия доступного информационного поля выбрать самую суть, необходимую для выполнения реферата.

Подобранную литературу следует изучить и проанализировать для того, чтобы у студента могло сложиться собственное мнение по поводу рассматриваемого вопроса. Логическим завершением проделанной студентом работы является написание реферата, то есть доклада по определенной теме.

Реферат должен иметь четкую структуру.

В целом реферат должен включать в себя следующие пункты:

- титульный лист, т.е. первый лист работы, содержащий основные сведения о ней;
- содержание;
- введение;
- параграфы (основная часть работы);
- заключение;
- список использованной литературы

Тем не менее, студенту на протяжении подготовки реферата не следует забывать о его оформлении. Текст должен соответствовать установленным общепринятым требованиям.

К оформлению реферата предъявляются следующие требования.

Реферат должен выполняться на 15–20 страницах машинописного текста формата А4. Параметры страницы: левое поле – не менее 30 мм, правое – не менее 10 мм, верхнее – не менее 20 мм, нижнее – не менее 20 мм. Нумерация страниц начинается со второй страницы – «Содержания», титульный лист считается первой страницей, но номер на нем не ставится. Номер страницы проставляется в середине верхнего поля страницы.

В целом работа может выполняться и в рукописном варианте. Если реферат выполняется рукописно, то объем будет зависеть от особенностей почерка, но следует иметь в виду рекомендации касающиеся содержания работы, ее качества, поскольку при написании любой работы необходимо помнить о том, что не следует за надуманным увеличением объема работы скрывать недостатки ее содержания.

При выполнении работы можно пользоваться любым удобным для пользователя текстовым редактором. Тем не менее, большинство работ в настоящее время выполняются в редакторе Microsoft Word различных версий. Шрифт выполняемой работы – Times New Roman 14 пт. Междустрочный интервал – полуторный. Абзацный отступ равен 15 мм. Особое внимание следует обратить на оформление сносок и библиографических ссылок.

7.4. Программное обеспечение

1. Microsoft Word
2. Презентация Microsoft Power Point
3. Электронная таблица Open Document
4. Википедия (электронный ресурс) – <http://ru.wikipedia.org>
5. Test Editor

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

8.1. Материально-техническое обеспечение лекционных занятий

Название спецоборудования	Название технических и электронных средств обучения
Мультимедиапроектор, ноутбук	Мультимедийная лекция «Стороны общения»

8.2. Материально-техническое обеспечение лабораторных занятий – не предусмотрено РУП

8.3. Материально-техническое обеспечение практических и семинарских занятий

Вид и номер занятия	Тема занятия	Название специализированной аудитории	Название спецоборудования	Название технических и электронных средств обучения и контроля знаний
ПЗ-1	Организационная психология как прикладное направление психологической науки.	Компьютерный класс № 4214	компьютеры	Википедия (электронный ресурс) – http://ru.wikipedia.org
ПЗ-2	Организационное развитие	Компьютерный класс № 4214	компьютеры	Википедия (электронный ресурс) –

				http://ru.wikipedia.org
ПЗ-4	Сущность и виды управленческих решений	Компьютерный класс № 4214	компьютеры	Презентация Microsoft Power Point

9. Методические рекомендации преподавателям по образовательным технологиям

Для того чтобы студенту легче было разобраться в сложном и обширном материале, методика преподавания построена так, что, наиболее трудные и важные темы рассматриваются на аудиторных занятиях - лекциях. Количество часов, отводимых на лекционный курс, зафиксировано в программе, и зависит от общего числа аудиторных часов, профиля подготовки специалистов, а также от особенностей данной учебной дисциплины.

Лекция – главное звено дидактического цикла обучения. Её цель – формирование у студентов ориентировочной основы для последующего усвоения материала методом самостоятельной работы. Рекомендуется использовать различные типы лекций: вводная, мотивационная (возбуждающая интерес к осваиваемой дисциплине), подготовительная (готовящая студента к более сложному материалу, или нацеливающая его к более углубленному рассмотрению материала на семинаре и различных активных формах проведения занятий), установочная (направляющая студентов к источникам информации для дальнейшей самостоятельной работы), интегрирующая (дающая общий теоретический анализ предмета) и др. Технология лекционного метода предполагает сообщение обучающимся плана, указание на особенности конспектирования, интонационное выделение и повторение главных выводов и обобщений, риторические вопросы, показ иллюстративного материала, эпизодические обсуждения, ответы на вопросы, резюме и краткий анализ литературы. Важно обеспечить четкую координацию и согласованность различных видов учебной работы, которые имеют разный удельный вес в общем объеме учебной нагрузки. Это особенно важно в связи с повышением значимости самостоятельной работы студентов и увеличением доли занятий, проводимых в интерактивной форме.

Количество часов, отводимых на семинарские занятия, также зафиксировано в программе, и зависит от общего числа аудиторных часов, профиля подготовки специалистов, а также от особенностей данной учебной дисциплины.

Цели семинарского занятия состоят в развитии у студентов:

- навыков самостоятельной работы с учебной литературой, нормативными правовыми актами и иными источниками по рассматриваемой проблематике;
- умения осмыслить и проанализировать изученный материал;
- умения применять правовые нормы к конкретным ситуациям путем решения практических задач.

В процессе преподавания дисциплины применяются разнообразные **формы контроля** навыков, знаний, умений - *способы деятельности, в ходе которых преподавателем выявляются усвоение учебного материала и овладение требуемыми знаниями, умениями, навыками.*

Общее назначение этих форм контроля заключается в том, чтобы установить наилучшим образом своевременную и всестороннюю обратную связь, на основании которой выясняется, как студенты воспринимают и усваивают учебный материал.

Основными формами поэтапного контроля результатов обучения студентов являются: текущий контроль, промежуточный контроль, выходной контроль (экзамен).

Текущий контроль представляет собой результат выполнения студентом домашнего задания различных уровней сложности. Текущий контроль включает:

Устный опрос - наиболее распространенный метод контроля знаний. При устном опросе устанавливается непосредственный контакт между преподавателем и студентом, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных особенностей усвоения студентами учебного материала.

Различают фронтальный, индивидуальный и комбинированный опрос. *Фронтальный опрос* проводится в форме беседы преподавателя с группой. Он органически сочетается с повторением пройденного, являясь средством для закрепления знаний и умений, развития речи, памяти и мышления студентов. Его достоинство в том, что в активную умственную работу можно вовлечь всех студентов группы.

Вопросы для *индивидуального опроса* должны быть четкими, ясными, конкретными, ёмкими, иметь прикладной характер, охватывать основной, ранее пройденный материал программы. Их содержание должно стимулировать логически мыслить, сравнивать, анализировать сущность явлений, доказывать, подбирать убедительные примеры, устанавливать причинно-следственные связи, делать обоснованные выводы и этим способствовать объективному выявлению знаний студентов. Поэтому они должны иметь преимущественно поисковый характер, чтобы побуждать студентов к самостоятельной мыслительной деятельности. Данному требованию отвечают вопросы: на установление последовательности действия, процесса, способа; на сравнение; на объяснение причины; на выявление основных характерных черт, признаков или качеств предметов, явлений; на установление значения того или иного явления, процесса; на обоснование.

Письменная проверка. Однородность работ позволяет предъявлять ко всем студентам одинаковые требования, повышает объективность оценки результатов обучения. Применение этого метода дает возможность в наиболее короткий срок проверить усвоение учебного материала, определить направления для индивидуальной работы с каждым. Письменная проверка используется во всех видах контроля и осуществляется как в аудиторной, так и во внеаудиторной работе (выполнение домашних заданий).

Самостоятельную работу можно проводить с целью текущего периодического контроля. При текущей проверке самостоятельные работы, как правило, невелики по объему, содержат задание, в основном по теме учебного занятия. Проверка в этом случае тесно связана с процессом обучения на данном занятии, подчинена ему. При периодическом контроле самостоятельная работа обычно больше по объему и времени ее выполнения.

Рефераты, эссе целесообразны для повторения и обобщения учебного материала. Они не только позволяют систематизировать знания, проверить умения раскрывать тему, но и играют особую роль в формировании мировоззрения. В процессе подготовки реферата, эссе студент мобилизует и актуализирует имеющиеся знания, приобретает самостоятельно новые, необходимые для раскрытия темы, сопоставляет их со своим жизненным опытом, четко уясняет свою жизненную позицию. При проверке этих работ преподаватель обращает внимание на соответствие работы теме, полноту раскрытия темы, последовательность изложения, самостоятельность суждений.

Тестовый контроль дает возможность при незначительных затратах аудиторного времени проверить всех студентов. Основной недостаток этого контроля - ограниченность применения: с его помощью можно проверить только репродуктивную деятельность студентов (знакомство с учебным материалом и его воспроизведение), поэтому он наиболее применим в процессе текущего контроля.

В последнее время стали применять такие методы, как самоконтроль и взаимопроверка. Самоконтроль активизирует познавательную деятельность студентов, воспитывает сознательное отношение к проверке, способствует выработке умений находить и исправлять ошибки. Все это необходимо для формирования навыков самообразования.

Промежуточный контроль (аттестация по итоговым неделям - 5, 9, 13 учебные недели) проводится с целью оценки уровня знаний, умений и навыков студента по

результатам изучения основных разделов, тем дисциплины. Форма проведения может быть устной в виде коллоквиума, или письменной: вопросно-ответной, тестовой.

Выходной контроль проводится на окончательном этапе изучения дисциплины с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Форма выходного контроля: зачет.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВПО по направлению подготовки 111900.62 Ветеринарно-санитарная экспертиза

Разработал(и): доцент

Е.В. Голуб

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения промежуточной аттестации обучающихся

По дисциплине: Организационная психология

Направление подготовки: 111900.62 «Ветеринарно-санитарная экспертиза»

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Перечень компетенций представлен в пункте 3.1. рабочей программы дисциплины (РПД), этапы их формирования в процессе освоения образовательной программы представлен в таблице 5.1 РПД.

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Наименование показателя	Описание показателя	Уровень сформированности компетенции
«отлично»	выставляется студенту, если он глубоко и точно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками	Повышенный
«хорошо»	выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, владеет необходимыми навыками выполнения практических задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.	Достаточный
«удовлетворительно»	выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.	Пороговый
«неудовлетворительно»	выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.	Компетенция не сформирована

3. Описание шкал оценивания.

традиционная шкала оценивания

4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

4.1 ОК-1 - владение культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановки цели и выбору путей ее достижения

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: основные проблемы, затрудняющие эффективное функционирование персонала современных организаций;	1. Основные типы проблем, затрудняющих эффективное функционирование персонала современных организаций. 2. Барьеры и ограничения при принятии управленческих решений. Влияние подсознание на принятие решения. 3. Стресс. Индивидуальная уязвимость работников в стрессовой ситуации. 4. Модели и типы конфликтов в организации.
Уметь: использовать психологические знания при решении практических коррекционных задач в работе с персоналом организации;	1. Роль стресса в трудовой деятельности. 2. Личность в организации. Специфика индивидуальной адаптации. 3. Мотивация и стимулирование. 4. Психологические аспекты в реагировании на организационные изменения.
Навыки: владеть средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий с выходом на определение специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций;	1. Формы индивидуального поведения: адаптивное и неадаптивное, конкурирующее и сотрудничающее, ассертивное и неассертивное. 2. Межличностное поведение в организации. 3. Коммуникативные потребности людей и их реализация в рамках организации. 4. Взаимодействие личности и группы. Конструктивное и деструктивное развитие отношений.

4.2 ОК- 3 - готов к кооперации с коллегами, работе в коллективе

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: способы разрешения проблемных ситуаций в организации с учетом возможностей применения в конкретных условиях;	1. Проблемное поведение. 2. Типы проблемных работников. 3. Виды проблем. 4. Особенности возникновения и протекания проблем. 5. Способы разрешения проблемных ситуаций в организации с учетом возможностей применения в конкретных условиях.
Уметь: выделять профессиональные задачи психолога в организации.	1. Противоречия должностного статуса психолога в организации и возможности реализации профессиональной роли. 2. Место и роль психолога в реализации оптимизационных

	<p>мероприятий.</p> <p>3. Психологическое консультирование.</p> <p>4. Особенности профессиональной деятельности и формы реализации трудовых задач психологом, работающим в организации.</p>
<p>Навыки: владеть конкретными методами и формами проведения организационно-психологических исследований, диагностикой оптимизационной направленности.</p>	<p>1. Осуществление подготовки общей схемы проведения диагностико-оптимизационной работы с персоналом организаций.</p> <p>2. Методические процедуры реализации организационно-психологических исследований, соответствующих специфике организационных проблем.</p> <p>3. Профессиональные компетенции и этические нормы работы психолога в прикладных условиях.</p> <p>4. Требования к профессиональным компетенциям специалиста-психолога, работающего в сфере организационного консультирования.</p>

4.3 ОК - 10 - способностью использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности, применять методы математического анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования

<p>Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>	<p>Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>
<p>Знать: современные концепции управления персоналом; методов активизации потенциала человеческих ресурсов;</p>	<p>1. Современное состояние психологии управления.</p> <p>2. Основные школы науки управления.</p> <p>3. Общие подходы в теории управления.</p> <p>4. Использование различных подходов при работе с персоналом организации.</p> <p>5. Методы активизации потенциала человеческих ресурсов.</p>
<p>Уметь: разрабатывать программу психологического обследования субъектов труда и их деятельности в связи с конкретным социальным заказом;</p>	<p>1. Источники получения информации и применение методов их анализа в организационной психологии.</p> <p>2. Использование «активного взаимодействия» при проведении исследований в организациях.</p> <p>3. Организация персонала в проведении эмпирических исследований.</p> <p>4. Обследование стресс-факторов организационной среды и здоровья профессионалов.</p>
<p>Навыки: владеть методологическими подходами, теоретическими знаниями, методами исследования и воздействия, адекватными различным практическим задачам психолога в организации;</p>	<p>1. Методы исследования организационной психологии.</p> <p>2. Основные подходы и используемые методики. Их значение.</p> <p>3. Разработка методов исследования.</p> <p>4. Формы и методы оказания психологической помощи персоналу организаций.</p>

4.4 ПК- 11- способностью использовать основные положения и методы экономики, менеджмента и маркетинга при решении профессиональных задач, способен анализировать проблемы

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: возможности использования различных подходов при работе с персоналом организации;	<p>1. Что является объектом изучения организационной психологии?</p> <p>а) психология личности б) организованная деятельность людей в) финансы, деньги, кредит</p> <p>2. Что не является предметом исследования организационной психологии?</p> <p>а) традиционные социально-психологические явления (лидерство, психологический микроклимат, психология общения и пр.) б) психологические проблемы трудовой деятельности в) физико-математические закономерности пространства</p> <p>3. Что не относится к методу изучения организационной психологии?</p> <p>а) наблюдение б) развитие в) эксперимент</p> <p>4. Какой из подходов (школ), не является появившимся в ходе развития западноевропейского и американского менеджмента?</p> <p>а) школа научного управления б) школа человеческих отношений в) «Вальдорфская» школа</p>
Уметь: использовать психологические знания при решении практических коррекционных задач в работе с персоналом организации;	<p>1. Основные приемы и методы коррекционной работы с персоналом организации.</p> <p>2. Особенности влияния темперамента и характера на эффективность профессиональной деятельности.</p> <p>3. Приемы повышения самооценки у сотрудника.</p> <p>4. Способы формирования организационных ценностей в процессе управления организацией.</p>
Навыки: владеть приемами ведения дискуссии, логикой аргументации своей позиции.	<p>1. Влияние людей друг на друга в процессе принятия решений.</p> <p>2. Формы и методы групповых дискуссий в организации.</p> <p>3. Структура имиджа и влияние имиджа на эффективность деятельности руководителя.</p>

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

Методические материалы представлены в Положении о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, утвержденном решением ученого совета университета от 22 января 2014 г., протокол № 5.

