

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**(ФГБОУ ВО «ВГУ»)**

**УТВЕРЖДАЮ**

Зав. кафедрой  
общей и социальной психологии



Гайдар К.М.

*подпись*

26.04.2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1.О.35 Организационная психология**

*Код и наименование дисциплины в соответствии с Учебным планом*

**1. Код и наименование специальности:**

37.05.02 Психология служебной деятельности

**2. Специализация:** Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях

**3. Квалификация выпускника:** психолог

**4. Форма обучения:** очная

**5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** общей и социальной психологии факультета философии и психологии

**6. Составители программы:** Меланьина Анна Анатольевна, канд. психол. наук  
*ФИО, ученая степень, ученое звание*

**7. Рекомендована:** научно-методическим советом факультета философии и психологии, протокол от 28.04.2021, № 1400-04

*наименование рекомендующей структуры, дата, номер протокола*

с дополнениями рекомендована научно-методическим советом факультета философии и психологии, протокол от 30.11.2022, № 1400-09

*отметки о продлении*

**8. Учебный год:** 2023/2024

**Семестр(-ы):** 6

## 9. Цели и задачи учебной дисциплины:

*Целью освоения учебной дисциплины является:*

– общетеоретическая подготовка студентов в области организационной психологии, формирование у будущих специалистов-психологов систематизированных научных представлений о психологических основах формирования и развития организаций, их моделях и структуре, базовых понятиях и методах психологического исследования, а также ознакомление студентов со специальными проблемами исследования и консультирования организаций как социальных систем, его теоретическими основами и ролью личности психолога-консультанта в организационных процессах.

*Задачи учебной дисциплины:*

– формирование психологических представлений о процессах жизнедеятельности организации: этапах развития, стратегии, целях, культуре, особенностях;

– овладение будущими специалистами системой основных психологических знаний, умений, навыков и компетенций, необходимых для профессиональной деятельности психолога в сфере организационной психологии и консультирования;

– развитие и совершенствование способностей студентов к анализу возможностей человеческих ресурсов в социальных организациях, ознакомление их с передовыми технологиями в сфере организационной психологии и консультирования;

– расширение знаний студентов по проблематике профессионального отношения к сложным ситуациям социально-психологического исследования организаций и организационного консультирования;

– формирование умения выделять психологические проблемы в организациях, научно обоснованно определять цели и ставить задачи при решении этих проблем.

## 10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:

Дисциплина «Организационная психология» относится к обязательной части Блока 1.

Приступая к изучению данной дисциплины, студенты должны иметь теоретическую подготовку по социальной психологии, которая изучается в предыдущем семестре. У обучающихся должны быть сформированы элементы следующей компетенции:

– *способен выявлять специфику функционирования психики человека с учетом возраста, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к профессиональной, гендерной, этнической и другим социальным группам (ОПК-б)* – в части **знаний** категориального аппарата и методологии общей и социальной психологии, основных понятий и закономерностей психологии поведения индивида в социуме и психологии групп; **умений** решать прикладные психологические задачи по основным разделам социальной психологии, в том числе психологии общения, психологии внутри и межгруппового взаимодействия; **владения** навыками использования основных методик изучения социального поведения индивида и социально-психологических характеристик групп, используемых для сбора данных в социально-психологических исследованиях.

Учебная дисциплина «Организационная психология» является предшествующей для следующих дисциплин: «Психология кадрового менеджмента», «Психология конфликта», «Психологические основы профориентации и профконсультации в построении профессиональной карьеры».

**11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:**

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
ОПК-7	Способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала	ОПК-7.4	Осуществляет консультирование в области организации служебной деятельности персонала, вырабатывает рекомендации для руководства организаций и служебных коллективов	<p><b>Знать:</b> категориальный аппарат, основные проблемы организационной психологии, используемые в ней методы, области практического применения знаний организационной психологии в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала</p> <p><b>Уметь:</b> воспроизводить базовые положения теории организационной психологии, применять основные методы консультирования в области организации служебной деятельности персонала, вырабатывать рекомендации для руководства организаций и служебных коллективов</p> <p><b>Владеть:</b> навыками применения основных методов консультирования в области организации служебной деятельности персонала</p>
ОПК-9	Способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	ОПК-9.2	Разрабатывает и реализует программы, направленные на создание и поддержание благоприятного психологического климата в организации и служебных коллективах	<p><b>Знать:</b> различные классификации методов психологического сопровождение персонала, а также предъявляемые к ним требования с учетом их преимуществ и ограничений</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать различные классификации методов психологического сопровождение персонала, а также предъявляемые к ним требования, преимущества и ограничения разных методов, решать типичные задачи в области разработки и реализации программ, направленных на создание и поддержание благоприятного психологического климата в организации и служебных коллективах</p> <p><b>Владеть:</b> навыками разработки и реализации программ, направленных на создание и поддержание благоприятного психологического климата в организации и служебных коллективах</p>

**12. Объем дисциплины в зачетных единицах/часах (в соответствии с учебным планом) — 3 ЗЕТ / 108 часов**

**Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен) – экзамен.**

### 13. Трудоемкость по видам учебной работы:

Вид учебной работы		Трудоемкость		
		Всего	По семестрам	
			6 семестр	
Аудиторная работа		44	44	
в том числе:	Лекции	30	30	
	Практические	14	14	
	Лабораторные	0	0	
Самостоятельная работа		28	28	
в том числе: курсовая работа		0	0	
Форма промежуточной аттестации (экзамен – 36 час.)		36	36	
Итого:		108	108	

#### 13.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК
<b>1. Лекции</b>			
1.1	Организационная психология как научная дисциплина	1. История развития организационной психологии. 2. Предмет и задачи организационной психологии. 3. Методы организационной психологии. 4. Место психолога в организации.	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512
1.2	Общая характеристика организации	1. Природа организации. История развития представлений об организации (Р. Акофф). 2. Общие характеристики организации. 3. Организационная структура. 4. Теории (модели, образы) организации. 5. Организация как система. 6. Внешняя среда и внутренние переменные организации. 7. Жизненный цикл организации. 8. Современное понимание организации.	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512
1.3	Управление организацией	1. Управление организацией как искусство: классические и современные теории. 2. Системная модель организации как объекта управления. 3. Управление как процесс принятия решений. 4. Феномен организационной власти. 5. Модели применения и методы использования организационной власти. 6. Управление стратегией организации. 7. Стратегические цели и миссия организации. 8. Управление персоналом как стратегическим ресурсом организации.	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512
1.4	Организационное поведение	1. Динамика и модели взаимодействия человека и организации. 2. Проблема вхождения человека в организацию. 3. Проблема адаптации человека в организации. 4. Феномен организационного поведения.	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512
1.5	Группы в организации	1. Группы в организации: уровни анализа. 2. Личность в группе. 3. Групповые нормы и групповая динамика. 4. Природа и классификация групп в организации. 5. Стадии развития группы.	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512

		<p>6. Общие характеристики групп в организации.</p> <p>7. Взаимодействие человека и группы.</p> <p>8. Формальные и неформальные группы в организациях.</p> <p>9. Природа и классификация групп в организации.</p> <p>10. Стадии развития группы.</p> <p>11. Общие характеристики групп в организации.</p> <p>12. Взаимодействие человека и группы.</p> <p>13. Формальные и неформальные группы в организациях.</p>	
1.6	Коммуникации в организации	<p>1. Организация как система коммуникаций.</p> <p>2. Типы коммуникативных сетей.</p> <p>3. Межличностные и организационные барьеры коммуникации.</p> <p>4. Методы оптимизации коммуникации в организации.</p>	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512
1.7	Организационная культура	<p>1. Организация и культура: основные понятия и составляющие.</p> <p>2. Методы и подходы к изучению организационной культуры.</p> <p>3. Структура организационной культуры.</p> <p>4. Организационная культура как совокупность локальных субкультур.</p> <p>5. Модели организационных культур.</p> <p>6. Типологии организационных культур.</p> <p>7. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры.</p> <p>8. Проблема управляемости организационной культуры.</p> <p>9. Влияние организационной культуры: организационный (социально-психологический) климат.</p>	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512
1.8	Мотивация персонала организации	<p>1. Понятие мотивации персонала: проблема классификации мотивов.</p> <p>2. Содержательные (диспозиционные) теории мотивации.</p> <p>3. Процессуальные (когнитивные) теории мотивации.</p> <p>4. Отечественные исследования мотивации труда.</p> <p>5. Основные системы методов улучшения мотивации персонала.</p>	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512
1.9	Конфликты в организации	<p>1. Конфликты в организациях: понятие, структура и динамика конфликта.</p> <p>2. Типологии конфликтов.</p> <p>3. Стратегии поведения в конфликте.</p> <p>4. Управление конфликтами.</p>	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512
1.10	Лидерство и руководство в организации	<p>1. Природа лидерства и эффективность руководства.</p> <p>2. Лидерство и организационная власть.</p> <p>3. Структурные теории лидерства.</p> <p>4. Поведенческие теории лидерства.</p> <p>5. Ситуационные подходы к оценке эффективности руководства.</p> <p>6. Новые подходы к феномену лидерства.</p>	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512
<b>2. Семинарские и практические занятия</b>			
2.1	Общая характеристика организации	<p>1. Возможные типологии организаций, их основания.</p> <p>2. Типология организаций как социотехнических систем.</p> <p>3. Типология организаций по взаимодействию с внешней средой.</p> <p>4. Типология организаций по характеру взаимодействия подразделений.</p> <p>5. Типология организаций по способу взаимодействия с человеком.</p> <p>6. Современные типы организаций информационного общества.</p> <p>7. Другие типологии организаций: естественные и искусственные, официальные и неофициальные, фор-</p>	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512

		<p>мальные и неформальные, унитарные и плюралистические, механические и органические, бюрократические, самообучающиеся (интеллектуальные).</p> <p>8. Виды организаций: государственные, идеологические (миссионерские), творческие, производственные, предпринимательские.</p> <p>9. Организация как открытая система. «Тектология» А.А. Богданова. Теория открытых систем (Л. фон Берг-аланфи). Ресурсная модель организации.</p>	
2.2	Управление организацией	<p>1. Общая характеристика классических теорий организационного управления. Школа «научного управления» Ф. Тейлора.</p> <p>2. Бюрократическая концепция организации М. Вебера.</p> <p>3. Административная школа А. Файоля.</p> <p>4. Школа человеческих отношений М. Фоллет и Э. Мэйо.</p> <p>5. Процессный подход.</p> <p>6. Поведенческий подход к управлению организацией К. Арджириса, Р. Лайкерта, Д. МакГрегора и Ф. Херцберга.</p> <p>7. Системный подход Д. Катца, Р. Кана и др.</p> <p>8. Ситуационный подход П. Лоуренса, Дж. Лорша, Ф. Каста и др.</p> <p>9. Общая характеристика современных подходов к управлению организацией.</p> <p>10. Управление стратегией организации. Применение SWOT-анализа при разработке стратегии.</p>	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512
2.3	Организационное поведение	<p>1. Организационная власть как фактор организационного поведения. Классификация оснований власти.</p> <p>2. Модель власти в организационном поведении. Классификация источников власти Дж. Френча и Б. Рейвена. Косвенные методы влияния и приемы использования в организационной власти.</p> <p>3. Ценности персонала и организационное поведение. Источники и виды ценностей.</p> <p>4. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение: авторитаризм, макиавеллизм, locus контроля, ориентация на достижения, склонность к риску, догматизм.</p> <p>5. Проблема нормы и патологии в организационном поведении.</p> <p>6. Глобальные аспекты организационного поведения: влияние процесса глобализации, культурное разнообразие.</p> <p>7. Факторы высокоэффективной организации в свете организационного поведения: изменение ожиданий потребителей, изменения рабочей силы, изменения в организациях.</p> <p>8. Современные подходы к пониманию организационного поведения. Изменение парадигм организационного поведения.</p>	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512
2.4	Группы в организации	<p>1. Основы групповой эффективности.</p> <p>2. Групповая динамика. Факторы групповой нормализации и групповой поляризации.</p> <p>3. Факторы принятия решения в группах. Методы повышения эффективности группового принятия решения.</p> <p>4. Групповая и организационная идентичность.</p> <p>5. Групповые защитные механизмы.</p> <p>6. Феномен моббинга в организации.</p> <p>7. Межгрупповая динамика. Межгрупповые проблемы в организациях. Причины конфликтов между группами в организации и методы их разрешения.</p> <p>8. Феномен команды в организации. Факторы и методы формирования команд.</p>	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512

		9. Виды команд. Технологии управления и совершенствование командных процессов.	
2.5	Управление процессом организационных изменений	<p>1. Изменения в организациях, стратегии запланированных изменений. Проблемы проведения стратегических изменений в организациях.</p> <p>2. Типы организационного развития. Этапы и методы организационного развития. Совместимость выбранной стратегии и организационной культуры, оценка «культурного риска».</p> <p>3. Модель запланированного организационного изменения. Модель процесса изменений К. Левина.</p> <p>4. Сопротивление персонала изменениям: условия и причины. Факторы, способствующие и препятствующие инновациям. Ролевое позиционирование: «сторонники», «противники», «пассивные сторонники», «опасные элементы».</p> <p>5. Управление процессом организационных изменений. Методы преодоления сопротивления изменениям.</p> <p>6. Соотношение понятий «организационная культура» и «организационный (социально-психологический климат) климат». Содержание и структура социально-психологического климата коллектива.</p> <p>7. Методы изучения и оценки организационного (социально-психологического) климата: достоинства и ограничения.</p> <p>8. Соотношение понятий «организационная идентичность», «лояльность», «приверженность» организации. Проблемы обеспечения лояльности персонала.</p> <p>9. Методы оценки и обеспечения лояльности персонала.</p>	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512
2.6	Организационная культура	<p>1. Проблема управляемости организационной культуры. Соответствие стратегии и культуры организации. Норма управляемости и организационная культура.</p> <p>2. Подходы к управлению культурой организации. Структура организации и тип культуры. Доминантная культура, субкультуры и контркультуры.</p> <p>3. Социально-психологические факторы эффективности управления организационной культурой. Методы управления организационной культурой.</p> <p>4. Традиции, обряды и ритуалы организации.</p> <p>5. Формы выражения организационной культуры: мифы, легенды, символика, язык организации. Символический менеджмент. Имидж организации.</p> <p>6. Влияние организационной культуры на эффективность организации. Влияние организационной культуры на руководителя, персонал и организационную эффективность.</p> <p>7. Содержание и показатели анализа организационной культуры. Инструменты оценки организационной культуры.</p> <p>8. Информационная культура организации.</p> <p>9. Проблема кросскультурного переноса концепций управления организационной культурой.</p>	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512
2.7	Мотивация персонала организации	<p>1. Теория иерархии потребностей человека А. Маслоу.</p> <p>2. Теория ERG К. Альдерфера.</p> <p>3. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда.</p> <p>4. Теория межличностных потребностей У. Шутца.</p> <p>5. Двухфакторная теория Ф. Херцберга.</p> <p>6. Теория ожидания В. Врума, Л. Портера и Э. Лоулера.</p> <p>7. Теория постановки целей Э. Лока, Г. Латэма и Т. Райена.</p> <p>8. Теория равенства С. Адамса.</p> <p>9. Программы и методы мотивации персонала.</p>	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512

		10. Управление мотивацией персонала. Проблемы мотивации персонала.	
2.8	Управление как процесс принятия решений	1. Управление как процесс принятия решений. Типы управленческих решений. Модели принятия решений. Структура рационального решения. 2. Управление конфликтами. Структурные методы управления конфликтами. 3. Структура и динамика конфликта. Типологии конфликтов. Стратегии поведения в конфликте. 4. Переговоры как основной инструмент разрешения конфликтов. Стратегии, принципы и методы переговоров.	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512
2.9	Лидерство и руководство в организации	1. Поведенческие теории: теория К. Левина, двухфакторная теория Университета Огайо, «управленческая решетка» Р. Блейка и Дж. Моутона, концепция «системы управления 1, 2, 3 и 4» Р. Лайкерта. 2. Ситуационные подходы к оценке эффективности руководства: РМ-теория лидерства Д. Мисуми; ситуационная модель лидерства Ф. Фидлера; модель лидерства П. Херси и К. Бланшара. 3. Нормативная модель принятия управленческих решений В. Врума, Ф. Йеттона и А. Яго; вероятностная теория путей и целей Р. Хауса. 4. Новые подходы к феномену лидерству: теория атрибутивного лидерства, харизматическое и трансформационное лидерство. 5. Критерии оценки эффективности руководства. 6. Роль лидерства в формировании, внедрении и развитии культуры организации.	Moodle:URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512

### 13.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)			
		Лекции	Семинары / пр. занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	Организационная психология как научная дисциплина	2	0	4	6
2	Общая характеристика организации	4	1	4	9
3	Управление организацией	4	1	4	9
4	Организационное поведение	4	2	2	8
5	Группы в организации	2	2	2	6
6	Коммуникации в организации	2	2	2	6
7	Организационная культура	2	2	2	6
8	Мотивация персонала организации	4	2	2	8
9	Конфликты в организации	2	0	4	6
10	Лидерство и руководство в организации	4	2	2	8
	Контроль		36		36
	<b>Итого:</b>	<b>30</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>108</b>

### 14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины предполагает не только обязательное посещение обучающимися аудиторных занятий (лекций, семинарских и практических занятий) и активную работу на них, но и самостоятельную учебную деятельность, на которую отводится 28 часов в семестре, а также работу при подготовке к промежуточной аттестации – экзамену (отводится 36 часов).

Самостоятельная учебная деятельность студентов по дисциплине «Организационная психология» предполагает изучение и конспектирование рекомендуемой преподавателем литературы по вопросам семинарских и практических заня-



тий (приведены выше) и подготовку к текущим аттестациям (контрольным работам) (примеры см. ниже).

Вопросы семинарских и практических занятий обсуждаются на занятиях в виде устного опроса – индивидуального и фронтального. При подготовке к семинарским и практическим занятиям обучающимся важно помнить, что их задача, отвечая на основные вопросы плана занятия и дополнительные вопросы преподавателя, показать свои знания и кругозор, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки, умение отстаивать свою профессиональную позицию. В ходе устного опроса выявляются детали, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными студентами в ходе учебных занятий. Тем самым опрос выполняет важнейшие обучающую, развивающую и корректирующую функции, позволяет студентам учесть недоработки и избежать их при подготовке к экзамену.

Конспектирование рекомендуемых преподавателем литературных источников предназначено для более глубокого и осмысленного усвоения обучающимися теоретического материала. Одна из главных задач обучающегося – научиться отбирать из психологического текста главные мысли и положения. Конспект не должен сводиться ни к сплошному переписыванию рекомендованного источника, ни к его тезисному изложению, напоминающему план. Конспектированию подлежат статьи из научных журналов и сборников статей, главы (параграфы) учебников, учебных пособий, монографий. При подготовке конспекта обязательно указывается автор книги (статьи), место и год издания, страницы, на которых расположен конспектируемый текст в источнике. Поощряются сопровождающие конспект комментарии студента, представление основных идей в форме схем или таблиц.

Все выполняемые студентами самостоятельно задания подлежат последующей проверке, что учитывается преподавателем на экзамене.

## **15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины**

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Занковский А.Н. Организационная психология : учеб. пособие для вузов / А.Н. Занковский. – Москва : ФОРУМ, 2009. – 646 с.
2	Организационная психология : учебник / А.Б. Леонова и др.]. – Москва : ИНФРА-М, 2014. – 427 с.
3	Организационная психология : учебник для академического бакалавриата / под ред. А.В. Карпова. – Москва : Юрайт, 2014. – 570 с.
4	Свенцицкий А.Л. Организационная психология : учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – Москва : Юрайт, 2014. – 503 с.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
5	Виханский О.С. Менеджмент : учеб. пособие для вузов / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М., 1999. – 528 с.
6	Виханский О.С. Практикум по курсу «Менеджмент» / О.С. Виханский, А.И. Наумов ; под ред. А.И. Наумова. – М. : Гардарики, 2003. – 288 с.
7	Герберт Д. Организационная психология. Человек и организация.: [учебник] / Д Герберт. – Харьков: Гуманитар. центр, 2006. – 598 с.
8	Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология : учебник для вузов / Линда Джуэлл. – СПб. : Питер, 2001. – 720 с.
9	Жуков Ю.М. Технологии командообразования : [учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по направлению и специальности «Психология»] / Ю.М. Жуков, А.В. Журавлев, Е.Н. Павлова. – М. : Аспект Пресс, 2008. – 319 с.
10	Кабаченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами / Т.С. Кабаченко. – СПб. : Питер, 2003. – 400 с.
11	Карташова Л.В. Поведение в организации : учебник / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова,

	Т.О. Соломанидина. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 218 с.
12	Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 2002. – 700 с.
13	Почебут Л.Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут. – СПб. : Речь, 2000. – 296 с.
14	Психология менеджмента : учебник для студ. вузов / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб. [и др.] : Питер, 2004. – 638 с. – (Учебник для вузов).
15	Шейн Э. Организационная культура и лидерство : учебник для слушателей, обучающихся по программам «Мастер делового администрирования» / Эдгар Шейн ; под общ. ред. Т.Ю. Ковалевой. – Санкт-Петербург. : Питер, 2007. – 330 с.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы:

№ п/п	Источник
16	Зубарев Г.А. Организационное поведение : лекции, ситуации, тесты [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г.А. Зубарев. – Электрон. текстовые дан. – Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2013. – Ч. 1. – 32 с. – Загл. с титул. экрана. – Текстовый файл. – Windows 2000; Adobe Acrobat Reader 4.0. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m13-199.pdf">http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m13-199.pdf</a>
17	Психология [Электронный ресурс] : Реферативный журнал: РЖ / ВИНТИ. – Москва : ВИНТИ, 2002- . – В ЗНБ ВГУ с 2002 г. – ЭБ. – Ежемесячно.
18	Социальные и гуманитарные науки. Философия и социология : Библиогр. база данных. 1981–2020 гг. / ИНИОН РАН. – Москва, 2021. – (CD–ROM).
19	ЭБС Университетская библиотека online. – URL: <a href="http://biblioclub.ru">http://biblioclub.ru</a>
20	Электронный каталог Научной библиотеки Воронежского государственного университета. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru">http://www.lib.vsu.ru</a>
21	Электронный курс «Организационная психология». – URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512</a> (портал «Электронный университет ВГУ». – Moodle: <a href="http://www.edu.vsu.ru/">http://www.edu.vsu.ru/</a> )

## 16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	Виханский О.С. Практикум по курсу «Менеджмент» / О.С. Виханский, А.И. Наумов ; под ред. А.И. Наумова. – М. : Гардарики, 2003. – 288 с.
2	Занковский А.Н. Организационная психология : учеб. пособие для вузов / А.Н. Занковский. – Москва : ФОРУМ, 2009. – 646 с.
3	Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – 448 с.
4	Зубарев Г.А. Организационное поведение : лекции, ситуации, тесты [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г.А. Зубарев. – Электрон. текстовые дан. – Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2013. – Ч. 1. – 32 с. – Загл. с титул. экрана. – Текстовый файл. – Windows 2000; Adobe Acrobat Reader 4.0. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m13-199.pdf">http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m13-199.pdf</a>
5	Электронный курс «Организационная психология». – URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512</a> (портал «Электронный университет ВГУ». – Moodle: <a href="http://www.edu.vsu.ru/">http://www.edu.vsu.ru/</a> )

## 17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы

При реализации дисциплины используются следующие образовательные технологии: логическое построение дисциплины, установление межпредметных связей, обозначение теоретического и практического компонентов в учебном материале, актуализация личного и учебно-профессионального опыта обучающихся. Применяются разные типы лекций (вводная, обзорная, информационная, проблемная), семинарских и практических занятий (проблемные, дискуссионные, занятия-практикумы и др.). На занятиях используются следующие интерактивные формы: деловые игры, групповое обсуждение, метод case-study (анализ и решение профессиональных ситуационных задач).

Применяются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии в части освоения материала лекционных, семинарских и практических занятий, текущей аттестации, самостоятельной работы по отдельным разделам дисциплины, прохождения текущей и промежуточной аттестации. Студенты используют электронные ресурсы портала «Электронный университет ВГУ» – Moodle: [URL:http://www.edu.vsu.ru/](http://www.edu.vsu.ru/), а именно электронный курс «Организационная психология» (URL: <https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512>).

Для реализации учебной дисциплины используются следующие информационные технологии, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы:

Аппаратно-программный психодиагностический комплекс «Мультитсихометр». Контракт № 3010-07/44-20 от 29.06.2020 с ООО «РУССКИЙ ИНТЕГРАТОР» (Воронеж); бессрочный.

Программный комплекс «Psychometric Expert–9 Practic+ версии» (на 15 пользователей). Контракт № 3010-07/41-20 от 23.06.2020 с ООО «РУССКИЙ ИНТЕГРАТОР» (Воронеж), неисключительные (пользовательские) лицензионные права, бессрочная лицензия.

Прикладной пакет программ статистического анализа данных (начального уровня) Statistica Basic Academic 13.0 for Windows Ru (локальная версия на 15 пользователей). Контракт № 3010-07/41-20 от 23.06.2020 с ООО «РУССКИЙ ИНТЕГРАТОР» (Воронеж), бессрочная лицензия для локальной установки.

Прикладной пакет программ статистического анализа данных (углубленного уровня) Statistica Ultimate Academic 13.0 for Windows Ru (локальная версия на 11 пользователей). Контракт № 3010-07/41-20 от 23.06.2020 с ООО «РУССКИЙ ИНТЕГРАТОР» (Воронеж), бессрочная лицензия для локальной установки.

ПО Интерактивное учебное пособие «Наглядная математика». Контракт № 3010-07/22-16 от 23.03.2016 с ООО «Информационные технологии» (ООО «Интех», Воронеж); бессрочный.

Неисключительная лицензия на ПО Microsoft Office ProPlus 2019 RUS OLP NL Acdmc. Договор №3010-16/24-19 от 01.04.2019 с ООО «БалансСофт Проекты» (Ульяновск); бессрочный.

WinPro 8 RUS Upgrd OLP NL Acdm. Договор №3010-07/37-14 от 18.03.2014 с ООО «Перемена» (Воронеж); бессрочная лицензия.

Программы для ЭВМ МойОфис Частное Облако. Лицензия Корпоративная на пользователя для образовательных организаций. Договор №3010-15/972-18 от 08.11.2018 с АО «СофтЛайн Трейд» (Москва); лицензия бессрочная.

Справочная правовая система «Консультант Плюс» для образования, версия сетевая. Договор о сотрудничестве №14-2000/RD от 10.04.2000 с АО ИК «Информсвязь-Черноземье» (Воронеж); бессрочный.

Справочная правовая система «Гарант – Образование», версия сетевая. Договор о сотрудничестве №4309/03/20 от 02.03.2020 с ООО «Гарант-Сервис» (Воронеж); бессрочный.

## **18. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Мультимедийная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типов, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (г. Воронеж, пр. Революции, 24, ВГУ, корп. 3, ауд. 308): специализированная мебель, интерактивная доска Smart SBM685 в комплекте с проектором Optoma W312 и программным обеспечением «Наглядная математика»; ноутбук HP 630.

Лаборатория практической психологии для проведения занятий семинарского типа, помещение для хранения и профилактического обслуживания учебно-

го оборудования (г. Воронеж, проспект Революции, д. 24, ауд. 307(4)): специализированная мебель, профессиональный компьютерный полиграф (ПКП) «Диана-04» в базовой комплектации с креслом для полиграфического обследования СКО-02; оборудование для проведения психодиагностического исследования – программный комплекс «Psychometric Expert–9 Practic+ версии»; аппаратно-программный психодиагностический комплекс «Мультитсихометр»; компьютерные психодиагностические методики (Методика экспресс-диагностики Мороз, Методика экспресс-диагностики Сигнал, Психосемантическая диагностика скрытой мотивации (ПДСМ), Ко-терапевтическая система Келли-98, Комплексная социально-психологическая диагностика группы и др.), устройство психофизиологического тестирования «Психофизиолог» УПФТ-1/30-«Психофизиолог», комплект для комплексной аудиовизуальной стимуляции «Профессиональный», аппарат психоэмоциональной коррекции АПЭК-6, цветодинамический проектор «Плазма-250», аппарат аудиовизуальной стимуляции типа «Voyager», прибор биологической обратной связи «Релана»; 1 компьютер Intel Celeron CPU; ноутбук Dell Inspiration, ноутбук ASUS X51RL, ноутбук HP Probook 450 G6; принтер HP Laser Jet 1300; сканер Hewlett Packard, экран для проектора.

Компьютерный класс (кабинет информационных технологий № 2) для проведения индивидуальных и групповых консультаций, аудитория для самостоятельной работы, помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (г. Воронеж, проспект Революции, д. 24, ауд. 303): специализированная мебель, 15 персональных компьютеров CORE I5-8400 / B365M PRO4 / DDR4 8GB / SSD 480GB / DVI/HDMI/VGA/450Вт / Win10pro / GW2480, интерактивная панель Lumien, 75", МФУ лазерное HP LaserJet Pro M28w(W2G55A).

## 19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестации

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1	Организационная психология как научная дисциплина	ОПК-7	ОПК-7.4	
2	Общая характеристика организации	ОПК-7	ОПК-7.4	Контрольная работа № 1
3	Управление организацией	ОПК-7	ОПК-7.4	Контрольная работа № 1
4	Организационное поведение	ОПК-7	ОПК-7.4	
5	Группы в организации	ОПК-7	ОПК-7.4	
6	Коммуникации в организации	ОПК-7 ОПК-9	ОПК-7.4 ОПК-9.2	
7	Организационная культура	ОПК-7 ОПК-9	ОПК-7.4 ОПК-9.2	Контрольная работа № 2
8	Мотивация персонала организации	ОПК-7	ОПК-7.4	Контрольная работа № 2
9	Конфликты в организации	ОПК-7 ОПК-9	ОПК-7.4 ОПК-9.2	
10	Лидерство и руководство в организации	ОПК-7	ОПК-7.4	
Промежуточная аттестация форма контроля – экзамен				Перечень теоретических вопросов

## **20 Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания**

### **20.1 Текущий контроль успеваемости**

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: контрольных работ.

#### **Комплект заданий для контрольной работы № 1**

**Тема:** «Теории управления организацией».

##### Вариант 1

1. Общая характеристика классических теорий организационного управления. Школа «научного управления» Ф. Тейлора.
2. Бюрократическая концепция организации М. Вебера.

##### Вариант 2

1. Административная школа А. Файоля.
2. Школа человеческих отношений М. Фоллет и Э. Мэйо.

##### Вариант 3

1. Процессный подход к управлению организацией.
2. Поведенческий подход к управлению организацией К. Арджириса, Р. Лайкерта, Д. МакГрегора и Ф. Херцберга.

##### Вариант 4

1. Системный подход Д. Катца, Р. Кана и др.
2. Ситуационный подход П. Лоуренса, Дж. Лорша, Ф. Каста и др.

##### Вариант 5

1. Общая характеристика современных подходов к управлению организацией.
2. Управление стратегией организации. Применение SWOT-анализа при разработке стратегии.

#### **Комплект заданий для контрольной работы № 2**

**Тема:** «Теории мотивации в организационной психологии».

##### Вариант 1

1. Теория иерархии потребностей человека А. Маслоу.
2. Теория ERG К. Альдерфера.

##### Вариант 2

1. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда.
2. Теория межличностных потребностей У. Шутца.

##### Вариант 3

1. Двухфакторная теория Ф. Херцберга.
2. Теория ожидания В. Врума, Л. Портера и Э. Лоулера.

##### Вариант 4

1. Теория постановки целей Э. Лока, Г. Латэма и Т. Райена.
2. Теория равенства С. Адамса.

##### Вариант 5

1. Программы и методы мотивации персонала.
2. Управление мотивацией персонала. Проблемы мотивации персонала.

Описание технологии проведения.

Текущие аттестации проводятся в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета – в форме контрольных работ. Критерии оценивания приведены ниже. Контрольные работы выполняются во время аудиторных занятий в виде письменных работ с последующей проверкой преподавателем.

Результаты текущих аттестаций учитываются преподавателем при проведении промежуточной аттестации (экзамена).

В условиях применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий все выполняемые задания текущих аттестаций (контрольные работы) обучающиеся вывешивают для проверки в личных кабинетах в электронном курсе «Организационная психология». – [URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512](https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512) (портал «Электронный университет ВГУ»). – Moodle:[URL:http://www.edu.vsu.ru/](http://www.edu.vsu.ru/)).

Требования к выполнению заданий (шкалы и критерии оценивания).

### **Критерии оценки компетенций (результатов обучения) при текущей аттестации (контрольной работе):**

– оценка «отлично» выставляется, если не менее чем на четыре пятых всех заданий контрольной работы даны правильные, полные и глубокие ответы, раскрывающие уверенное знание студентом понятий, законов, закономерностей, принципов, фактов, содержащихся в конкретных материалах по теме; высокую сформированность у него аналитико-синтетических операций и их успешное применение при изложении изучаемого материала; умение использовать теоретические знания при трактовке и объяснении практических ситуаций, а также представлять собственную профессиональную позицию;

– оценка «хорошо» выставляется, если не менее чем на две трети всех заданий контрольной работы даны правильные, полные и глубокие ответы, раскрывающие достаточное знание студентом понятий, законов, закономерностей, принципов, фактов, содержащихся в конкретных материалах по теме; хорошую сформированность у него аналитико-синтетических операций и в целом их адекватное применение при изложении изучаемого материала; хорошо или недостаточно сформированное умение использовать теоретические знания при трактовке и объяснении практических ситуаций, а также недостаточную ясность собственной профессиональной позиции;

– оценка «удовлетворительно» выставляется, если правильно выполнено не менее половины всех заданий контрольной работы, при этом допускается недостаточная полнота и глубина ответов, в которых студентом продемонстрирован необходимый минимум знаний понятий, законов, закономерностей, принципов, фактов, содержащихся в конкретных материалах по теме; слабая сформированность у него аналитико-синтетических операций, затруднения в их применении при изложении изучаемого материала; фрагментарное использование теоретических знаний при трактовке и объяснении практических ситуаций, несформированность собственной профессиональной позиции;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется, если с минимально необходимым уровнем решения выполнено менее половины всех заданий контрольной работы, ответы демонстрируют незнание или поверхностное знание студентов понятий, законов, закономерностей, принципов, фактов, содержащихся в конкретных материалах по теме; несформированность у него аналитико-синтетических операций; неумение использовать теоретические знания при трак-

товке и объяснении практических ситуаций, несформированность собственной профессиональной позиции.

#### **Количественная шкала оценок:**

– оценка «отлично» выставляется, если безошибочно выполнено не менее 80% заданий контрольной работы, качество решения которых соответствует критерию оценки «отлично»;

– оценка «хорошо» выставляется, если безошибочно выполнено не менее 66% и не более 79% заданий контрольной работы, качество решения которых соответствует критериям оценки «отлично» или «хорошо»;

– оценка «удовлетворительно» выставляется, если безошибочно выполнено не менее 50% и не более 65% заданий контрольной работы, качество решения которых соответствует критериям оценки «хорошо» или «удовлетворительно»;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется, если безошибочно выполнено менее 50% заданий контрольной работы, качество решения которых соответствует критериям оценки «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

## **20.2 Промежуточная аттестация**

Промежуточная аттестация по дисциплине (экзамен) осуществляется с помощью следующих оценочных средств: теоретических вопросов.

№	Вопросы к промежуточной аттестации (экзамену)
1	Предмет, задачи и методы организационной психологии.
2	Основные психологические проблемы организации. Психолог в организации: функциональные и ролевые позиции.
3	Понятие организации: история развития взглядов на организацию. Природа организации. Общие характеристики организации (М. Мескон и др.).
4	Общая характеристика классических теорий организационного управления. Школа «научного управления» Ф. Тейлора. Административная школа А. Файоля.
5	Общая характеристика классических теорий организационного управления. Бюрократическая концепция организации М. Вебера. Школа человеческих отношений М. Фоллет и Э. Мэйо.
6	Типология организаций: общие подходы.
7	Типология организаций: по взаимодействию с внешней средой (механистические и органические).
8	Типология организаций: по типу взаимодействия подразделений (линейная, функциональная, смешанная, дивизиональная, проектная, сетевая и матричная).
9	Теории (модели, образы) организации. Развитие взглядов на предмет теории организации.
10	Организация как система. Ресурсная модель организации.
11	Внешняя и внутренняя среда организации. Жизненный цикл организации.
12	Современные понятия организации. Современные типы организаций информационного общества (эдохократическая, многомерная, партисипативная и др.).
13	Общая характеристика современных подходов к управлению организацией. Системная модель организации как объекта управления.
14	Классические теории организационного управления: «научное управление» Ф. Тейлора, административная школа А. Файоля, бюрократическая концепция М. Вебера, школа человеческих отношений Э. Мэйо.
15	Процессный подход к управлению организацией.
16	Поведенческий подход к управлению организацией К. Арджириса, Р. Лайкерта, Д. МакГрегора и Ф. Херцберга.
17	Ситуационный подход в управлении (П. Лоуренс, Дж. Лорш, Ф. Каст и др.).
18	Системный подход в управлении (Д. Катц, Р. Кан и др.).
19	Феномен организационной власти: классификация оснований власти. Модели применения и методы использования организационной власти.
20	Управление стратегией организации. Стратегическое управление и планирование. Типы стратегий бизнеса (П. Котлер). Применение SWOT-анализа при разработке стратегии.
21	Стратегические цели и миссия организации. Требования, предъявляемые к заявлению о миссии. Предназначение миссии.

22	Управление персоналом как стратегическим ресурсом организации. Характеристика системы управления персоналом современной организации.
23	Феномен организационного поведения. Организационная власть как фактор организационного поведения. Классификация оснований власти.
24	Модель власти в организационном поведении. Классификация источников власти Дж. Френча и Б. Рейвена. Косвенные методы влияния и приемы использования в организационной власти.
25	Ценности персонала и организационное поведение. Источники и виды ценностей.
26	Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение: авторитаризм, макиавеллизм, локус кнтроля, ориентация на достижения, склонность к риску, догматизм.
27	Проблема нормы и патологии в организационном поведении. Проблема адаптации человека в организации.
28	Глобальные аспекты организационного поведения: влияние процесса глобализации, культурное разнообразие.
29	Современные подходы к пониманию организационного поведения. Изменение парадигм организационного поведения.
30	Вхождение индивида в организацию: основные модели, процессы и закономерности.
31	Природа групп в организации. Классификация групп, стадии развития группы. Групповая динамика. Общие характеристики групп в организации (состав, структура, групповые процессы, групповые нормы и ценности, групповые санкции).
32	Взаимодействие человека и группы. Положение индивида в группе (групповой статус, позиция в группе, групповая роль). Групповая идентичность. Групповые защитные механизмы.
33	Групповое принятие решений: формы, феномены, проблемы качества. Методы повышения эффективности группового принятия решения.
34	Межгрупповая динамика. Межгрупповые проблемы в организациях. Причины конфликтов между группами в организации и методы их разрешения.
35	Феномен команды в организации. Факторы и методы формирования команд. Виды команд. Технологии управления и совершенствование командных процессов.
36	Организация как система коммуникаций. Структура процесса коммуникации. Виды и средства коммуникации. Типы коммуникативных сетей. Восходящая, нисходящая и горизонтальная коммуникация.
37	Межличностные и организационные барьеры коммуникаций в организациях. Слухи в организации: условия порождения.
38	Методы оптимизации коммуникации в организации. Совершенствование межличностного общения и информационного обмена в организации. Регулирование информационных потоков.
39	Понятие организационной культуры. Основные проблемы ее изучения. Метафоры организационной культуры (М. Элвессон).
40	Методы и подходы к изучению организационной культуры.
41	Структура организационной культуры: основные компоненты и формы выражения. Организационная культура как совокупность локальных субкультур. Виды субкультур.
42	Содержание организационной культуры по Ф.Харрису и Р. Морану; уровневые модели культуры (Э. Шейн; Т.Дил и А. Кеннеди; Х. Трайс и Дж. Бейер).
43	Типология организационных культур, основания для классификаций. Типология культуры У. Ноймана, Г. Хофстеда; сильные и слабые, открытые, декларируемые и реальные организационные культуры.
44	Формирование организационной культуры. Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры.
45	Взаимосвязь организационной культуры и эффективности организации. Проблемы инноваций в организации.
46	Соотношение организационной культуры и психологического климата. Методы изучения психологического климата коллектива. Инструменты оценки организационной культуры.
47	Проблема управляемости организационной культуры. Структура организации и тип культуры. Подходы к управлению культурой организации. Норма управляемости и организационная культура.
48	Понятие мотивации персонала: проблема классификации мотивов. Психологическая структура мотивации и формы мотивов. Управление мотивацией персонала. Мотивация трудовой деятельности: основные понятия.
49	Содержательные (диспозиционные) теории мотивации: теория иерархии потребностей человека А. Маслоу; теория Х-У Д. МакГрегора; теория ERG К. Альдерфера.
50	Содержательные (диспозиционные) теории мотивации: теория приобретенных потребно-



	стей Д. МакКлеланда; теория межличностных потребностей У. Шутца; двухфакторная теория Ф. Херцберга.
51	Процессуальные теории трудовой мотивации. Теория ожидания В. Врума, Л. Портера и Э. Лоулера. Теория равенства С. Адамса. Теория Г. Латэма и Т. Райена.
52	Управление как процесс принятия решений. Типы управленческих решений. Модели принятия решений. Структура рационального решения.
53	Управление конфликтами. Структурные методы управления конфликтами. Структура и динамика конфликта. Типологии конфликтов.
54	Стратегии поведения в конфликте. Переговоры как основной инструмент разрешения конфликтов. Стратегии, принципы и методы переговоров.
55	Поведенческие теории лидерства: теория К. Левина, двухфакторная теория Университета Огайо, «управленческая решетка» Р. Блейка и Дж. Моутона, концепция «системы управления 1, 2, 3 и 4» Р. Лайкерта.
56	Ситуационные подходы к оценке эффективности руководства: РМ-теория лидерства Д.Мисуми; ситуационная модель лидерства Ф. Фидлера; модель лидерства П. Херси и К. Бланшара; нормативная модель принятия управленческих решений В. Врума, Ф. Йеттона и А. Яго; вероятностная теория путей и целей Р. Хауса.
57	Новые подходы к феномену лидерства: теория атрибутивного лидерства, харизматическое и трансформационное лидерство.
58	Критерии оценки эффективности руководства. Роль лидерства в формировании, внедрении и развитии культуры организации.

### Описание технологии проведения

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования. В контрольно-измерительный материал включаются два теоретических вопроса, позволяющих оценить уровень полученных знаний, умений, навыков.

В условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции экзамен проводится с применением дистанционных образовательных технологий в форме компьютерного тестирования (с использованием портала «Электронный университет ВГУ» – Moodle:[URL:http://www.edu.vsu.ru/](http://www.edu.vsu.ru/), электронный курс «Организационная психология». – [URL:https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512](https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=8512)). При этом перечень вопросов к экзамену не меняется. В этих условиях контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя тестовые задания закрытого типа с единичным выбором (один правильный ответ) и индивидуальное письменное задание.

Пример:

#### 1. Тест.

.....  
5. К классическим теориям управления организацией относится:

- а) теория М. Вебера
- б) ситуационный подход
- в) системный подход

.....  
18. К основным бизнес-функциям организации не относится:

- а) логистика,
- б) маркетинг,
- в) обеспечение.

.....  
2. Индивидуальное письменное задание. Применима ли теория мотивации А. Маслоу для разработки мотивационной программы в современной организации? Ответ обоснуйте.

Требования к выполнению заданий (шкалы и критерии оценивания).

Для оценивания результатов обучения на экзамене используются следующие **показатели**:

1) знание учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, закономерностей);

2) знания методологических принципов, основных проблем организационной психологии, используемых в ней методов, областей практического применения знаний организационной психологии, основных задач и ситуаций, различных классификаций методов организационной психологии и предъявляемых к ним требований, профессионально-этических норм и принципов работы организационного психолога;

3) умения воспроизводить базовые положения теории организационной психологии, анализировать различные феномены их области организационной психологии, критерии выбора инструментария организационного психолога, методы прикладного психологического исследования в области организационной психологии с позиций их преимуществ и ограничений, соблюдать профессионально-этические нормы и принципы работы организационного психолога;

4) умения иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы;

5) владение навыками анализа различных прикладных задач в области организационной психологии и предъявляемых требований к их решениям, критериев отбора методов и методик, используемых для решения прикладных задач, выбора психологических методов и методик прикладного организационно-психологического исследования, в соответствии с целями исследования.

Для оценивания результатов обучения на экзамене используется 4-балльная **шкала**: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения:

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Полное соответствие ответа обучающегося всем перечисленным показателям по каждому из вопросов контрольно-измерительного материала. Продемонстрированы знания учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, закономерностей), методологических принципов, основных проблем организационной психологии, используемых в ней методов, областей практического применения знаний организационной психологии, ее основных задач и ситуаций, различных методов организационной психологии и предъявляемых к ним требований, критерии выбора методов и методик для конкретных целей организационно-психологической диагностики, профессионально-этических норм и принципов работы организационного психолога, умения воспроизводить базовые положения теории организационной психологии, анализировать различные феномены их области организационной психологии, критерии выбора инструментария организационного психолога, методы прикладного психологического исследования в области организационной психологии с позиций их преимуществ и ограничений, соблюдать профессионально-этические нормы и принципы работы организационного психолога, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснован-	Повышенный уровень	Отлично

<p>ные выводы; владение навыками анализа различных прикладных задач в области организационной психологии и предъявляемых требований к их решениям, критериев отбора методов и методик, используемых для решения прикладных задач, выбора психологических методов и методик прикладного организационно-психологического исследования, в соответствии с целями исследования.</p>		
<p>Несоответствие ответа обучающегося одному из перечисленных показателей (к одному из вопросов контрольно-измерительного материала) и правильный ответ на дополнительный вопрос в пределах программы. ИЛИ Несоответствие ответа обучающегося любым двум из перечисленных показателей (либо двум к одному вопросу, либо по одному к каждому вопросу контрольно-измерительного материала) и правильные ответы на два дополнительных вопроса в пределах программы. В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся отдельные пробелы в знании учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, закономерностей), методологических принципов, основных проблем организационной психологии, используемых в ней методов, областей практического применения знаний организационной психологии, ее основных задач и ситуаций, различных методов организационной психологии и предъявляемых к ним требований, критерии выбора методов и методик для конкретных целей организационно-психологической диагностики, профессионально-этических норм и принципов работы организационного психолога, недостаточно продемонстрированы умения воспроизводить базовые положения теории организационной психологии, анализировать различные феномены их области организационной психологии, критерии выбора инструментария организационного психолога, методы прикладного психологического исследования в области организационной психологии с позиций их преимуществ и ограничений, соблюдать профессионально-этические нормы и принципы работы организационного психолога, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; владение навыками анализа различных прикладных задач в области организационной психологии и предъявляемых требований к их решениям, критериев отбора методов и методик, используемых для решения прикладных задач, выбора психологических методов и методик прикладного организационно-психологического исследования, в соответствии с целями исследования.</p>	<p>Базовый уровень</p>	<p>Хорошо</p>
<p>Несоответствие ответа обучающегося любым двум из перечисленных показателей и неправильный ответ на дополнительный вопрос в пределах программы. ИЛИ Несоответствие ответа обучающегося любым трем из перечисленных показателей (в различных комбинациях по отношению к вопросам контрольно-измерительного материала). В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся частичные знания учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, закономерностей),</p>	<p>Пороговый уровень</p>	<p>Удовлетворительно</p>

<p>методологических принципов, основных проблем организационной психологии, используемых в ней методов, областей практического применения знаний организационной психологии, ее основных задач и ситуаций, различных методов организационной психологии и предъявляемых к ним требований, критерии выбора методов и методик для конкретных целей организационно-психологической диагностики, профессионально-этических норм и принципов работы организационного психолога, допускаются существенные ошибки при демонстрации умений воспроизводить базовые положения теории организационной психологии, анализировать различные феномены их области организационной психологии, критерии выбора инструментария организационного психолога, методы прикладного психологического исследования в области организационной психологии с позиций их преимуществ и ограничений, соблюдать профессионально-этические нормы и принципы работы организационного психолога, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; проявляются серьезные трудности при демонстрации владения навыками анализа различных прикладных задач в области организационной психологии и предъявляемых требований к их решениям, критериев отбора методов и методик, используемых для решения прикладных задач, выбора психологических методов и методик прикладного организационно-психологического исследования, в соответствии с целями исследования.</p>		
<p>Несоответствие ответа обучающегося любым четырем из перечисленных показателей (в различных комбинациях по отношению к вопросам контрольно-измерительного материала).</p> <p>В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся отрывочные знания учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, закономерностей), методологических принципов, основных проблем организационной психологии, используемых в ней методов, областей практического применения знаний организационной психологии, ее основных задач и ситуаций, различных методов организационной психологии и предъявляемых к ним требований, критерии выбора методов и методик для конкретных целей организационно-психологической диагностики, профессионально-этических норм и принципов работы организационного психолога, допускаются грубые ошибки при демонстрации умений воспроизводить базовые положения теории организационной психологии, анализировать различные феномены их области организационной психологии, критерии выбора инструментария организационного психолога, методы прикладного психологического исследования в области организационной психологии с позиций их преимуществ и ограничений, соблюдать профессионально-этические нормы и принципы работы организационного психолога, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; не демонстрируется владение навыками анализа различных прикладных задач в области организационной психологии и предъявляемых</p>	<p>–</p>	<p>Неудовлетворительно</p>

требований к их решениям, критериев отбора методов и методик, используемых для решения прикладных задач, выбора психологических методов и методик прикладного организационно-психологического исследования, в соответствии с целями исследования.		
---	--	--

Для оценивания результатов обучения на экзамене, проводимом в форме компьютерного тестирования, используется 4-балльная **шкала**: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Соотношение критериев и шкалы оценивания результатов обучения:

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
80–100% правильных ответов	Повышенный уровень	Отлично
66–79% правильных ответов	Базовый уровень	Хорошо
50–65% правильных ответов	Пороговый уровень	Удовлетворительно
0–49% правильных ответов	–	Неудовлетворительно

### 20.3 Фонд оценочных средств сформированности компетенций студентов, рекомендуемый для проведения диагностических работ

**ОПК-7: Способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала**

**ОПК – 7.4:** Осуществляет консультирование в области организации служебной деятельности персонала, вырабатывает рекомендации для руководства организаций и служебных коллективов

**Знать:** категориальный аппарат, основные направления, проблемы и феноменологию психологии, используемые в ней методы, области практического применения знаний в различных отраслях психологии

**Уметь:** понимать, анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий и концепций специфику различных отраслей психологии

**Владеть:** навыками применения знаний различных отраслей психологии для психологического анализа и объяснения специфики психического развития человека и его личности

#### 1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

1. В качестве теоретического основания организационно-психологических исследований базовых потребностей персонала чаще всего используется одна из теорий мотивации персонала организации, в которой выделяются пять групп универсальных, необходимых для всех людей потребностей, образующих иерархическую структуру в виде пирамиды. Данная теория мотивации называется:

- 1) теория иерархии потребностей человека А. Маслоу
- 2) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда
- 3) теория межличностных потребностей У. Шутца
- 4) теория ERG К. Альдерфера

2. Характеристики неблагоприятного социально-психологического климата:

- 1) в организации преобладают подавленное настроение, пессимизм, наблюдаются конфликтность
- 2) в организации отсутствуют нормы справедливости и равенства
- 3) члены организации инертны, пассивны

#### 4) все вышеперечисленное

##### 2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

1. Классическая теория организационного управления, опирающаяся в первую очередь на формирование психологического климата отношений между работниками, это:

**Ответ:** теория «человеческих отношений» Э. Мейо.

##### 3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

1. К вам обратился за профконсультацией молодой специалист, желающий расти, совершенствоваться в своей профессии, расширить свой кругозор, больше узнать о себе. Как вы построите свою работу с данным клиентом?

**Ответ:** В этом случае психологическая консультация может быть информирующей, предоставляющей необходимые сведения (например, о результатах психодиагностического исследования), или профилирующей, ориентирующей на профессиональный вид деятельности. Можно применить следующие методики: 16 PF-опросник Кеттелла, Личностный опросник Айзенка, диагностика когнитивных способностей, Методика изучения организаторских и коммуникативных склонностей (В. А. Федоришин) и т.д.

**ОПК-9: Способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности**

**ОПК – 9.2:** Разрабатывает и реализует программы, направленные на создание и поддержание благоприятного психологического климата в организации и служебных коллективах

**Знать:** категориальный аппарат, основные направления, проблемы и феноменологию психологии, используемые в ней методы, области практического применения знаний в различных отраслях психологии

**Уметь:** понимать, анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий и концепций специфику различных отраслей психологии

**Владеть:** навыками применения знаний различных отраслей психологии для психологического анализа и объяснения специфики психического развития человека и его личности

##### 1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

1. Командный процесс, заключающийся в том, что члены команды уверены в поведении и действиях других членов команды, называется:

- 1) коммуникация
- 2) конфликт
- 3) дружба
- 4) **доверие**

2. Основной (штатный) состав работников учреждения, предприятия, партийных, профессиональных и общественных организаций той или иной отрасли деятельности, все постоянные работники называются:

- 1) **кадры**
- 2) штаты
- 3) руководство
- 4) человеческие ресурсы

3. Приемы, с помощью которых можно улучшить социально-психологический климат, это:
- 1) определение неформальной структуры группы, выявление лидера и его роли в группе
  - 2) определение уровня развития группы, социально-психологическая коррекция групповых процессов и состояний
  - 3) определение причин конфликтов в группе и применение социально-психологических способов их конструктивного разрешения
- 4) все перечисленное**
4. Человеческие ресурсы следует понимать как:
- 1) человеческие возможности**
  - 2) вспомогательные средства
  - 3) источники чего-либо
  - 4) все перечисленное
5. Человеческие возможности в организации складываются из:
- 1) интеллектуального развития, нравственного потенциала человека
  - 2) физических и психических усилий
  - 3) знаний, умений, навыков
- 4) всего перечисленного**
6. К уровням совместимости людей в группе относится:
- 1) психофизиологическую совместимость
  - 2) согласованность функционально-ролевых ожиданий
  - 3) ценностно-ориентационное единство
- 4) все перечисленное**
7. Стадия развития группы, на которой происходит формирование близких взаимосвязей и общности норм и ценностных ориентации:
- 1) стадия I формирования группы
  - 2) стадия II брожения
  - 3) стадия III нормирования**
  - 4) стадия IV деятельности
8. Совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, это:
- 1) лидерство
  - 2) руководство
- 3) мотивация**
- 4) потребности
9. Теория мотивации, в которой потребности человека объединены в отдельные три группы (потребности существования, связи и роста) и соотносятся с группами потребностей по теории Маслоу:
- 1) теория иерархии потребностей Маслоу
  - 2) теория приобретенных потребностей МакКлелланда
  - 3) теория двух факторов Герцберга
- 4) теория ERG Альдерфера**
10. Исследование межличностных отношений в группе осуществляется с помощью метода:
- 1) социометрии**
  - 2) наблюдения
  - 3) беседы
  - 4) эксперимента
11. С помощью каких методов осуществляется управление конфликтом в организации?

- 1) методы использования руководителем своего положения в организации (приказ, распоряжение)
- 2) методы разведения участников конфликта по ресурсам, целям, средствам или снижения их взаимозависимости
- 3) методы слияния разных подразделений и наделение их общей задачей
- 4) **все перечисленное**
  12. Какой из командных процессов можно охарактеризовать как степень привлекательности команды для ее членов, мера готовности участников остаться в группе?
    - 1) коммуникация
    - 2) конфликт
    - 3) **сплоченность**
    - 4) дружба

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

1. Серия мероприятий и действий, осуществляемых организацией для выявления из списка соискателей лиц, наилучшим образом подходящих для вакантного места работы - это:

**Ответ:** отбор персонала

2. Организационно-психологический феномен, зачастую требующий внимания и психологической коррекционной работы в конфликтных организационных группах, заключающийся в притеснении, унижении и травле человека в трудовом коллективе, это:

**Ответ:** моббинг

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

1. Вы работаете в службе персонала организации. Какие методы изучения социально-психологического климата вы будете применять?

**Ответ:** (названы не менее 3 из этих или каких-либо еще вариантов) наблюдение; интервью с руководителями и работниками; опрос работников по специально разработанной анкете; анализ документации фирмы, отражающей трудовую активность, производительность, качество труда; тест «Социально-психологический климат» О. С. Михалюк; тест «Удовлетворенность трудом» В. П. Захарова; тест «Самочувствие - активность - настроение»; тест «Цветопись» А. Н. Лутошкина; тест конкретных ситуаций А. А. Ершова; тест «Стиль руководства» А. А. Журавлева

3. Вы - психолог в организации. К вам обратился штатный сотрудник с личным затруднением. Какова будет схема вашей психологической работы?

**Ответ:** выявление проблемы - диагноз - анализ фактов - разработка плана вмешательства - вмешательство в виде консультирования - оценка результатов совместной деятельности консультанта и клиента.

**Критерии и шкалы оценивания заданий ФОС:**

Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

- 1 балл – указан верный ответ;



- 0 баллов – указан неверный ответ (полностью или частично неверный).

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ (полностью или частично неверный).

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

- 5 баллов – задание выполнено верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) ход выполнения (при необходимости));
- 2 балла – выполнение задания содержит незначительные ошибки, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование хода его выполнения (если оно было необходимым), или задание выполнено не полностью, но получены промежуточные (частичные) результаты, отражающие правильность хода выполнения задания, или, в случае если задание состоит из выполнения нескольких подзаданий, верно выполнено 50% таких подзаданий;
- 0 баллов – задание не выполнено или выполнено неверно (получен неправильный ответ, ход выполнения ошибочен или содержит грубые ошибки).

**Задания раздела 20.3 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных результатов освоения данной дисциплины (знаний, умений, навыков).**