

Факультет практической психологии
Кафедра практической психологии

Утверждена Ученым советом МВШСЭН
(в составе ОП ВО)

Протокол от «29» июня 2021 г. № 69

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса**

Б1.В.06 Организационная психология

Направление подготовки:
37.04.01 «Психология»

Направленность (профиль):
«Психологическое консультирование»

Квалификация:
магистр

Очная форма обучения

Год набора – 2022

Автор-составитель:

Декан факультета практической психологии, д-р.психол. наук, доцент Е.Б. Моргунов

Рабочая программа дисциплины (модуля) рассмотрена и утверждена на заседании выпускающей кафедры практической психологии протокол от «10» мая 2021 г. № 24.

Зав. кафедрой практической психологии, канд. психол. наук, доцент Б.Ю. Шапиро

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание и структура дисциплины	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине	8
5. Методические материалы для освоения дисциплины	15
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	18
6.1. Основная литература:	18
6.2. Дополнительная литература:	18
6.3. Нормативные правовые документы	18
6.4. Интернет-ресурсы	18
6.5. Иные источники	18
7. Материально-техническая база, информационные технологии,	19
программное обеспечение и информационные справочные системы	19

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.О.06 «Организационная психология» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикатор
ПК-2	Способен к диагностике, выявлению потребности в основных видах психологических услуг, экспертизе, организации работы психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности, коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов и их базовых механизмов, состояний и индивидуальных различий, видов деятельности человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам, а также антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-, социо- и онтогенезе.	Проводит оценку психологических ресурсов сотрудников, коллективов, организации в целом и проводит работу с коллективом.
ПК-4	Способен к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности.	Осуществляет поиск инновационных подходов к управлению персоналом.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
ПК-2	ПК-2.2	на уровне знаний: историю и современное состояние социально-психологических исследований, классические и современные социально-психологические теории и теории организаций, методологию и методику социально-психологических

		исследований. на уровне умений: использовать методы психологической диагностики персонала и психологический работы с коллективом. на уровне навыков: навыками развернутой аргументации своей позиции по различным вопросам социально-психологического исследования.
ПК-4	ПК-4.2	на уровне знаний: общие принципы осуществления жизнедеятельности организаций; концепции и содержание процесса управления; на уровне умений: уметь проводить теоретический и психологический анализ деятельности работника от любой ее точки; определять и анализировать конкретные понятия организационной психологии, на уровне навыков: приемами использования методов анализа и представления данных при организационной диагностике

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины (модуля)

Вид учебных занятий и самостоятельная работа		Объем дисциплины (модуля), час.				
		Всего	Семестр			
			1	2	3	4
Очная форма обучения						
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:		64			64	
лекционного типа (Л)		12			12	
лабораторные работы (практикумы) (ЛР)						
практического (семинарского) типа (ПЗ)		20			20	
контролируемая самостоятельная работа обучающихся (КСР)		32			32	
Самостоятельная работа обучающихся (СР)		44			44	
Промежуточная аттестация	форма	Зачет с оценкой			Зачет с оценкой	
	час.					
Общая трудоемкость (час. / з.е.)		108/3			108/3	

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.06 «Организационная психология» относится к обязательным дисциплинам вариативной части Блока 1 основной образовательной программы подготовки по направлению 37.04.01 «Психология» (уровень магистратуры). Дисциплина изучается на 2 году обучения, в 3 семестре, в соответствии с учебным планом и опирается на изучение следующих дисциплин: Б1.В.04 «Организационно-правовые основы профессиональной деятельности психолога-консультанта», Б1.О.06 «Основы консультативной работы».

Изучение данной дисциплины выступает основой для освоения дисциплин Б1.В.ДВ.01.02 «Деятельность психолога в организации», а также подготовки к Б2.О.02(П) «Научно-исследовательская (квалификационная) практика», Б3.01(Д) «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы».

3. Содержание и структура дисциплины

Структура дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваемо сти ⁴ , промежуто чной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Введение в организационную психологию	13,5	1,5		2,5	4	5,5	ОТ
Тема 2	Личность и организация	13,5	1,5		2,5	4	5,5	КР
Тема 3	Эмоциональный интеллект	13,5	1,5		2,5	4	5,5	ОТ
Тема 4	Психология доверия	13,5	1,5		2,5	4	5,5	ОТ
Тема 5	Командообразование	13,5	1,5		2,5	4	5,5	ОТ
Тема 6	Современные теории лидерства	13,5	1,5		2,5	4	5,5	Т
Тема 7	Организационный климат и культура	13,5	1,5		2,5	4	5,5	ОТ
Тема 8	Научающиеся организации	13,5	1,5		2,5	4	5,5	Эссе
Промежуточная аттестация								Зачет с оценкой
Всего:		108	12		20	32	44	

КР – контрольная работа; Т-тестирование; ОТ-обсуждение текста

Содержание дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 1	Введение в организационную психологию	Предыстория организационной психологии. Основные проблемы организационной психологии. Границы организационной психологии со смежными дисциплинами. Методы организационной психологии. Актуальные вопросы организационной психологии

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 2	Личность и организация	Психоанализ. Поведенческая психология. Гуманистическая психология. Теории личностных черт. Х- и У-теории личности. Z-теория личности. Личность и роль. Ролевые конфликты по Р.Кану и Д.Вольфу. Традиционная классификация позиций: "генератор идей", "критик", "исполнитель", "искатель компромисса". Позиции в организации: "связной" (Джейкобсон, Сишор, Шварц), "сторож" (К.Левин, Т.Аллен), "лидер мнения" (П.Лазарсфельд), "космополит" (Э.Роджерс). Факторы, определяющие удовлетворенность работой (Ч.Робе и др.).
Тема 3	Эмоциональный интеллект	Традиционные представления об уровне интеллекта и внекогнитивные переменные интеллекта. Концепция Д.Гоулмена. Составляющие эмоционального интеллекта. Методики измерения эмоционального интеллекта. Эмоциональный интеллект и решение управленческих задач. Уровень анализа социально-психологических ситуаций и способы их разрешения.
Тема 4	Психология доверия	Операциональное определение доверия. Клиент и контрактор. Доверие и делегирование. Делегирование без доверия. Презумпция "компетентности". Презумпция "желания". Функции контракта.
Тема 5	Командообразование	Модель "пять больших личностных черт" (Дигман, МакКрэй) в диагностике сотрудников и командообразовании. Модель соотношения накопленных и различных личностных черт в командообразовании. Теория самокатегоризации и социальная идентификация: привлекательность группы, деперсонализация, восприятие включенности в групповые отношения, межгрупповая конкуренция (Дж.Джексон).
Тема 6	Современные теории лидерства	Многофакторный опросник лидерства (Б.Басе и Б.Эволио) и Школа управленческой практики (Г.Юкл): конкуренция и сходства. Независимость руководителя: плюсы и минусы (Дж.Вагнер и др.). Предпринимательское лидерство (Н.Никольсон): отличия от традиционных представлений. Умения и навыки опытного управленца (Дж.Джианг и др.). Приложение поведенческого подхода в менеджменте к реалиям российского рынка (Ф.Лютенс и др.).

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 7	Организационный климат и культура	Культура и цивилизация. Эмпирическое определение организационной культуры. Корпоративная культура. Эффективность организации и культура. Компоненты и уровни организационной культуры: мировоззрение, ценности, нормы, поведение, символы, организационный климат, награждение и наказание. Методы исследования организационной культуры. Методы развития культуры. Модель оргкультуры по Э.Шайну. Модель оргкультуры по Г.Хофстеде.
Тема 8	Научающиеся организации	Параметры научающейся организации (М.Педлер и др.). Различия в организационной культуре, ведущие к разной стратегии и тактике научаемости (Дж.Кэрролл). Теории микрополитики в обучении (Хойл, М.Вест).

4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины Б1.В.06 «Организационная психология» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Введение в организационную психологию	Обсуждение текста в группе
Тема 2. Личность и организация	Обсуждение текста в группе
Тема 3. Эмоциональный интеллект	Обсуждение текста в группе
Тема 4. Психология доверия	Обсуждение текста в группе
Тема 5. Командообразование	Обсуждение текста в группе
Тема 6. Современные теории лидерства	Тестирование
Тема 7. Организационный климат и культура	Обсуждение текста в группе
Тема 8. Научающиеся организации	Эссе

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме дифференцированного зачета (зачета с оценкой). Оценивается письменная работа по данному курсу (эссе) и ответ студента на два вопроса по темам курса.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям лекционного и практического типов:

1. Формальное и неформальное лидерство

2. Теории лидерства
3. Команда и ее характеристики
4. Технологии командообразования
5. Оценка и тестирование персонала
6. Характеристики эмоционального интеллекта
7. Управление конфликтом
8. Управление и психологические состояния работника
9. Доверие в экономике и управлении.
10. Власть и ее распределение в организации
11. Ценности в организации
12. Работа с талантами в организации.
13. Удовлетворенность трудом как психологическая характеристика

Типовые задания контрольной работы

1. Понятие, отражающее «устойчивое множество характеристик, которые определяют общность и различия в поведении людей».

Ответ: Личность

2. Воздействие окружающей среды на становление личности – это:

Ответ: процесс социализации.

3. Удовлетворенность работой не влияет:

Ответ: качество выполнения работы

4. Поведение индивида – функция следующих переменных:

Ответ: восприятие, внешняя среда, особенности индивида.

5. Заслуженное доверие, которым руководитель пользуется у подчиненных, вышестоящего руководства и коллег по работе.

Ответ: Авторитет.

6. Это, с одной стороны, способ, манера общения с людьми, а с другой – особого рода умения и административные навыки.

Ответ: Управление.

7. Функция управления, которая включает распределение работы среди сотрудников, групп сотрудников и подразделений, разработку структуры органов управления, определение рациональных форм разделения труда.

Ответ: Организация.

8. Функциями установки являются:

Ответ: функция приспособления; функция выражения ценностных ориентаций; познавательная функция; функция защиты собственного эго.

Типовые примеры тестовых заданий

1. Власть, построенная на силе личных качеств или способностей лидера, является:

- 1) харизматической; 4) принудительной;
- 2) экспертной;
- 3) лидерской; 5) традиционной.

2. Обязательно ли появление в организации неформального лидера?

- 1) Да;

- 2) Нет;
- 3) Да, если должность руководителя выборная.

3. Отметьте истинное соотношение, относящееся к руководителю.

- 1) Руководитель вдохновляет;
- 2) Руководитель – подчиненные;
- 3) Руководитель – власть примера;
- 4) Руководитель – последователи.

4. Отметьте истинное соотношение, относящееся к лидеру.

- 1) Лидер обязывает;
- 2) Лидер – поддержка и любовь;
- 3) Лидер – власть информации;
- 4) Лидер – премирование.

5. Определите концепцию, относящуюся к теории лидерских качеств.

- 1) Концепция стилей руководства Курта Левина;
- 2) Теория харизматического лидерства;
- 3) Теория Фреда Фидлера (условие 1 – стиль X, условие 2 – стиль Y, условие 3 – стиль Z);
- 4) Управленческая решетка Роберта Блейка и Джоан Моутон;
- 5) Теория этичного лидерства;
- 6) «Система управления 1, 2, 3, 4» Ренсиса Ликерта;
- 7) Модель Херсея и Бланшарда (зрелость подчиненных).

6. Определите концепцию, относящуюся к теории лидерского поведения.

- 1) Концепция стилей руководства Курта Левина;
- 2) Теория харизматического лидерства;
- 3) Теория Фреда Фидлера (условие 1 – стиль X, условие 2 – стиль Y, условие 3 – стиль Z);
- 4) Теория черт;
- 5) Теория этичного лидерства;
- 6) Модель Херсея и Бланшарда (зрелость подчиненных)

7. Определите концепцию, относящуюся к ситуационным теориям лидерства.

- 1) Концепция стилей руководства Курта Левина;
- 2) Теория харизматического лидерства;
- 3) Теория Фреда Фидлера (условие 1 – стиль X, условие 2 – стиль Y, условие 3 – стиль Z);
- 4) Теория черт;
- 5) Управленческая решетка Роберта Блейка и Джоан Моутон;
- 6) Теория этичного лидерства;
- 7) «Система управления 1, 2, 3, 4» Ренсиса Ликерта.

8. Что включает в себя управление лидерством?

- 1) выявление лиц с прирожденными или сформировавшимися лидерскими качествами;
- 2) выявление людей с высокой потребностью власти;
- 3) подготовка неформальных лидеров.

9. Отметьте правильный вариант названий всех управленческих революций.
- 1) Коммерческая, административная, производственная, индустриальная, бюрократическая, тихая;
 - 2) Религиозная, светская, строительная, индустриальная, бюрократическая, информационная;
 - 3) Религиозно-коммерческая, светско-административная, производственно-строительная, индустриальная, бюрократическая, тихая;
 - 4) Религиозно-коммерческая, светско-административная, производственно-строительная, индустриальная, бюрократическая, коммуникационно-информационная.
10. Представителем какой управленческой революции является Александр Македонский?
- 1) Первой; 4) Четвертой; 7) Седьмой.
 - 2) Второй; 5) Пятой;
 - 3) Третьей; 6) Шестой;
11. Кто сформулировал основные функции управления в редакции: планирование, организация, распорядительство, координация и контроль:
- 1) Ф. Тейлор; 3) Л. Гилберт; 5) Г. Гант;
 - 2) Г. Форд; 4) А. Файоль; 6) Г. Эмерсон.
12. «Терблиги» это:
- 1) комплекс мероприятий по научной организации труда;
 - 2) предшественники сетевых графиков;
 - 3) движения кисти руки человека;
 - 4) совокупность элементарных идей Ф. Тейлора

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПК-2	Способен к диагностике, выявлению потребности в основных видах психологических услуг, экспертизе, организации работы психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности, коррекции психологических свойств и состояний,	Проводит оценку психологических ресурсов сотрудников, коллективов, организации в целом и проводит работу с коллективом.	Студент знает теоретический материал, умеет применить эти знания на практике и имеет опыт в профессионально-практической деятельности. Приводит актуальные примеры из сферы профессиональной деятельности; демонстрирует способности к нестандартной интерпретации поставленного вопроса.

	<p>психических процессов и их базовых механизмов, состояний и индивидуальных различий, видов деятельности человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам, а также антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-, социо- и онтогенезе.</p>		
ПК-4	<p>Способен к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности.</p>	<p>Осуществляет поиск инновационных подходов к управлению персоналом.</p>	<p>Студент знает теоретический материал, умеет применить эти знания на практике и имеет опыт в профессионально-практической деятельности. Приводит актуальные примеры из сферы профессиональной деятельности; демонстрирует способности к нестандартной интерпретации поставленного вопроса.</p>

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые темы эссе:

1. Предыстория организационной психологии.
2. Основные проблемы организационной психологии.
3. Границы организационной психологии со смежными дисциплинами.
4. Методы организационной психологии.
5. Актуальные вопросы организационной психологии в современном преобразовании экономики
6. Традиционные представления об уровне интеллекта и внекогнитивные переменные интеллекта.
7. Концепция Д.Гоулмена. Составляющие эмоционального интеллекта.

8. Методики измерения эмоционального интеллекта.
9. Эмоциональный интеллект и решение управленческих задач.
10. Уровень анализа социально-психологических ситуаций и способы их разрешения.
11. Операциональное определение доверия.
12. Клиент и контрактор.
13. Доверие и делегирование.
14. Делегирование без доверия.
15. Презумпция "компетентности". Презумпция "желания". Функции контракта.
16. Модель "пять больших личностных черт" (Дигман, МакКрэй) в диагностике сотруди́ков и командообразовании.
17. Модель соотношения накопленных и различных личностных черт (Дж.Нойман и др.) в командообразовании.
18. Теория самокатегоризации и социальная идентификация: привлекательность группы, деперсонализация, восприятие включенности в групповые отношения, межгрупповая конкуренция (Дж.Джексон).
19. Поведение, ориентированное на себя и на команду (Э.Шайн, З.Стогдилл, К.Смит).
20. Эмпирическое определение организационной культуры. Корпоративная культура. Эффективность организации и культура.
21. Компоненты и уровни организационной культуры: мировоззрение, ценности, нормы, поведение, символы, организационный климат, награждение и наказание.
22. Методы исследования организационной культуры.
23. Методы развития культуры.
24. Параметры научающейся организации.
25. Различия в организационной культуре, ведущие к разной стратегии и тактике научаемости.
26. Теории микрополитики в обучении.

Шкала оценивая

Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка (баллы)
<u>Письменная работа студента (эссе) и ответ на вопросы по содержанию курса:</u> 1. показывают незаурядные способности студента к критическому мышлению, анализу фактов и проблем; 2. демонстрируют фундаментальные знания теоретических оснований и процедурных особенностей организационной психологии; 3. отличаются новизной и полностью соответствует заявленной теме; 4. демонстрируют исключительно ясную логику и содержит убедительную аргументацию. 5. включают аргументированное заключение с ясным изложением решения поставленной в эссе научной проблемы; 6. не содержат стилистических погрешностей.	высокий уровень освоения компетенций	Отлично (зачтено)
<u>Письменная работа студента (эссе) и ответ на вопросы по содержанию курса:</u>	уровень освоения компетенций	Хорошо

1. полно и правильно раскрывают содержание вопроса, показывают способности студента к критическому мышлению, анализу фактов и проблем; 2. демонстрируют, что знания теоретических оснований и процедурных особенностей организационной психологии усвоены хорошо; 3. демонстрируют достаточно хорошо выстроенную логику, содержат убедительную аргументацию. 4. включают аргументированное заключение с перечислением основных выводов исследования; 5. содержат незначительные стилистические погрешности. 6. доказывают навык студента применять полученные знания для ответа на вопрос;	выше среднего	(зачтено)
<u>Письменная работа студента (эссе) и ответ на вопросы по содержанию курса:</u> 1. рассмотрение заявленной проблематики имеет верное направление, но ряд серьезных дефектов логики и содержания ответов не позволяет поставить высокую оценку; 2. логически недостаточно хорошо выстроены; пропущен ряд важных деталей или, напротив, в ответе затрагивались посторонние вопросы; 3. содержат стилистические погрешности; 4. содержат не вполне успешную попытку написать аргументированное заключение; 5. не полностью соответствуют поставленному вопросу; 6. показывают удовлетворительное понимание уместных проблем и контекстов;	средний уровень освоения компетенций	Удовлетворительно (зачтено)
<u>Письменная работа студента (эссе) и ответ на вопросы по содержанию курса:</u> 1. демонстрируют полное отсутствие знаний по предмету или отдельные фрагментарные правильные мысли; 2. логически не выстроены; 3. содержат большие стилистические погрешности, мешающие восприятию текста; 4. демонстрируют отсутствие умения обучающегося выдерживать структуру аргументации; 5. не имеют уместное заключение; 6. доказывают способность студента ограниченно применять полученные знания для ответа на вопрос;	низкий уровень освоения компетенции	Неудовлетворительно (незачтено)

Дифференцированный зачет (зачет с оценкой) по дисциплине «Организационная психология» отвечает следующим требованиям:

1. Студент дал развернутый ответ на два вопроса по содержанию курса
2. Сдана письменная работа (эссе)
3. Рекомендуемый объем эссе составляет от 1500 до 3500 слов
4. Эссе является самостоятельной научной работой, выполненной в соответствии с тематикой и проблематикой курса.
5. Эссе сдается в электронном виде и размещается онлайн на сайте distanty.ru. Эссе, предоставленное позже установленного срока сдачи без уважительной причины или выполненное с нарушением требований, предъявляемых к письменным работам (например, отсутствие титульного листа, оглавления, списка использованной литературы) не принимаются к оцениванию.

В том случае, если эссе не является самостоятельно выполненной работой и содержит плагиат, оно оценивается «неудовлетворительно» даже при соответствии показателям и критериям, достаточным для получения положительной оценки и указанным в Таблице 5 «Показатели и критерии оценивания компетенций по этапам их формирования, шкала оценивания» (См. Положением ОАНО МВШСЭН «О плагиате»).

Эссе оценивается преподавателем по показателям, предложенным в Таблице 5 рабочей программы дисциплины. Для подтверждения определенного уровня освоения компетенций письменная работа студента оценивается по 6 показателям. Уровень освоения компетенций подтверждается соответствием письменной работы минимум 4 показателям данного уровня.

В процессе выбора темы и постановки проблемы эссе студентам рекомендуется консультироваться с преподавателем дисциплины.

Шкала оценивания письменной работы (эссе):

Отлично – 5 (70-100 баллов)

Хорошо – 4 (60-69 баллов)

Удовлетворительно – 3 (50-59 баллов)

Неудовлетворительно – 2 (0-49 баллов)

5. Методические материалы для освоения дисциплины

Методические рекомендации по подготовке к лекционным и практическим занятиям

От студентов требуется обязательная проработка материала лекционных и практических занятий, обязательное участие в аттестационно-тестовых испытаниях, выполнение заданий преподавателя. Особое значение имеет активная работа на практическом занятии: умение вести дискуссию, творческий подход к анализу электронных текстов, способность четко и емко формулировать свои мысли: собирать информацию, анализировать и синтезировать представленный к обсуждению в презентации материал и агрегировать решения по обсуждаемой проблеме, а также выполнение контрольной работы (теста), докладов и домашних заданий.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию студент должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованной к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений студенту необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического или контрольного задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Работа с литературными источниками

В процессе подготовки к практическим занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Для освоения дисциплины обучающимся следует обращаться со специальной литературой и доступным источникам на регулярной основе, не пропуская практические занятия, а также использовать время для самостоятельной работы, которая включает в себя как выполнение необходимого объема домашних заданий, так и следующие действия, основанные на тематике данного курса:

- 1) регулярно просматривать и читать новостные сайты для мониторинга текущей ситуации в сфере психологии бизнеса;
- 2) знакомиться с общетеоретическими работами исторического свойства в сфере психологии бизнеса;
- 3) пользоваться справочными материалами и хронологическими таблицами;
- 4) читать научно-популярные статьи;
- 5) посещать культурные мероприятия, открытые лекции, семинары и конференции.

Методические рекомендации по написанию и оформлению эссе

В рамках освоения дисциплины «Организационная психология» студенты пишут эссе, являющееся самостоятельной научной работой, выполненной в соответствии с тематикой и проблематикой курса. Объем эссе составляет от 1500 до 3500 слов. В процессе выбора темы и постановки проблемы эссе студентам рекомендуется консультироваться с преподавателем дисциплины. Процесс постановки проблемы и формулирования темы эссе рекомендуется завершать написанием синопсиса эссе.

Синопсис эссе должен включать следующие разделы:

- Краткая постановка проблемы;
- цели и задачи исследования;
- формулировка основной идеи (гипотезы);
- описание теоретического и методологического материала, на базе которого будет написано эссе;
- основная библиография по избранной теме.

Рекомендованная структура эссе:

1. Оглавление или содержание.
2. Введение (подробное обоснование темы, постановка проблемы).
3. Основная часть: изложение материала, подкрепленного ссылками на использованные источники, концептуальная часть, рабочие понятия, критическая аргументация, эмпирические данные, организация и результаты собственного исследования (если проводилось). Основная часть работы должна быть разделена на главы или параграфы, имеющие содержательное название.
4. Заключение.

Список использованной научной литературы (как правило, не менее 25% — на английском языке).

Оформление письменной работы

Письменная работа должна быть оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями. В противном случае она не принимается к оцениванию.

Текст печатается через 1,5 интервала шрифтом Times New Roman, кегль 12.

Нумерация страниц сквозная, начиная с титульного листа, однако номер страницы на нем не ставится.

Введение, каждая глава, заключение, список использованной литературы и приложения начинаются с новой страницы. Таблицы и рисунки имеют отдельную сквозную нумерацию и название.

Ссылка на используемую литературу оформляется в виде сноски внизу страницы.

Нумерация сносок сквозная для каждой страницы текста. При первом упоминании источника выходные сведения указываются в полном объеме.

Критерии оценивания подготовленного студентом ответа на вопросы по курсу

Участие студента в работе на практическом занятии оценивается преподавателем по системе «зачет/незачет».

«Зачет» выставляется в том случае, если студент продемонстрировал безупречное знание предмета, отличное владение базовой психологической терминологией, умение привести адекватные примеры и обосновать собственную позицию по отдельным проблемам, обсуждаемым в рамках данного курса.

«Незачет» выставляется в том случае, если студент не раскрывает содержание поставленного вопроса, путается в основных базовых понятиях. Ответ студента демонстрирует, что в знаниях имеются существенные проблемы, и курс в целом не усвоен.

Методические рекомендации по подготовке к обсуждению текста в группе

Ответ обучающегося должен соответствовать следующим критериям:

- представлено полное и правильное раскрытие поставленного вопроса;
- приводятся ссылки на первоисточники – монографии и статьи;
- приводится и обосновывается собственная позиция по отдельным научным и практическим исследовательским проблемам;

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.1. Основная литература:

1. *Свенцицкий, А. Л.* Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 504 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/425235>
2. *Моргунов, Е. Б.* Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468572>

6.2. Дополнительная литература:

1. Жог, В.И. Методология организационной психологии : учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2021. — 178 с. — Режим доступа: по подписке. — URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=470996>

6.3. Нормативные правовые документы

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015)
3. Закон РФ от 07.02.1992 N 2300-1 (ред. от 13.07.2015) "О защите прав потребителей"

6.4. Интернет-ресурсы

Базы данных научной периодики и книг (НЭБ/Elibrary.ru, JSTORE, ProQuest, EBSCO и др.)

6.5. Иные источники

1. Вердербер Р., Вердербер К. Психология общения. 11-е изд. СПб.: Прайм-Еврознак, 2005.
2. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Донелли Д.Х. Организации: Поведение, структура, процессы: Пер. с англ. М.: Инфра-М., 2000.
3. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001. 710 с.
4. Душков Б.А., Королев А.В., Смирнов Б.А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: Словарь. М.: Академический проект, 2005.
5. Емельянов Е.Н., Поварницына С.Е. Психология бизнеса. М.: Армада, 1998. 511 с.
6. Мильнер Б.З. Теория организации. М.: Инфра М. 2010.
7. Пригожин А.И. Методы развития организаций. М.: МЦФР. 2003.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; укомплектована специализированной мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; укомплектована специализированной мебелью, и техническими средствами обучения, обеспечивающими реализацию проектируемых результатов обучения.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Для обеспечения преподавания дисциплины требуется помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Информационные справочные системы и ресурсы:

1. Справочная правовая система «Консультант Плюс» - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/edu/student/study/>
2. Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru>.
4. База профессиональных данных «Мир психологии» -<http://psychology.net.ru/>
5. КиберЛенинка- это научная электронная библиотека, построенная на парадигме открытой науки (Open Science), основными задачами которой является популяризация науки и научной деятельности, общественный контроль качества научных публикаций, развитие междисциплинарных исследований, современного института научной рецензии, повышение цитируемости российской науки и построение инфраструктуры знаний: <https://cyberleninka.ru/>
6. ЭБС «IPRbooks» <http://www.iprbookshop.ru/>
7. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» https://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red
8. Lexis Nexis Academic (Lexis Uni) <https://lexisnexis.com/>
9. ЭБС «Мобильная библиотека ЛитРес» <http://biblio.litres.ru/>
10. ЭБС «Юрайт» <https://biblio-online.ru/>

Технические и программные средства обучения:

1. Ноутбук HP 250 G6 (Core i3-6006/4GB/120Gb/Win 10 Home)
LibreOffice. Лицензия GNU LGPL.
2. Ноутбук Asus X554L (Core i3-5005/4GB/500 Gb/Win 8.1)
LibreOffice. Лицензия GNU LGPL.
3. HP ProOne 400 All-in-One, Core i3-4160T, 4GB
ПО Win 8.1 Pro (Договор №93168 от 08 июня 2015).