

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра «Специальная психология и дошкольная дефектология»



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Организационная психология и психология управления
(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки

37.05.02 Психология служебной деятельности
(код и направление подготовки)

Профиль подготовки

Психологическое обеспечение служебной деятельности в
экстремальных условиях

Квалификация

Психолог

Форма обучения

очная

Год набора

2024

Грозный, 2024

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ

Целью дисциплины является формирование знаний о психологическом содержании и структуре управленческой деятельности, психологических особенностях личности руководителя и психологических закономерностях совместной деятельности людей по достижению организационных целей

Задачи дисциплины:

- развивать способность определять и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки;
- формировать готовность выполнять основные функции управления психологической практикой;
- развивать умение оценивать требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста.

1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций, которые формирует дисциплина (модуль)	Планируемые результаты обучения
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИУК-1.1. Демонстрирует владение методологическим аппаратом гносеологии; ИУК-1.2. Осуществляет поиск и критический анализ необходимой информации, обобщает результаты анализа для решения поставленной задач; ИУК-1.3. Использует системный подход для решения поставленных задач	знать: возможные перспективы своей профессиональной карьеры; понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда. уметь: определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; анализировать потенциальные возможности и ресурсы

		<p>среды для собственного развития</p> <p>владеть: навыками реализации намеченных целей с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.</p>
<p>ОПК-4. Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности</p>	<p>ИОПК-4.1. Демонстрирует знания о методах изучения профессиональной деятельности определенной профессиональной сферы, среде и взаимодействия специалистов с техническими устройствами и субъектами труда, особенностей индивидуального стиля деятельности, а также особенностей трудового поста, его компонентов;</p> <p>ИОПК-4.2. Демонстрирует знания о человеке как субъекте труда, особенностях профессионального, личностного развития и карьерного роста;</p> <p>ИОПК-4.3. Оценивает и анализирует психологическое содержание профессиональной деятельности определенной профессиональной сферы с целью прогнозирования психологических предикторов эффективности труда, составления программ для психологического отбора к служебной деятельности;</p> <p>ИОПК-4.4. Осуществляет подбор инструментария для диагностики познавательной, личностной сфер, свойств и состояний для применения в процессе психодиагностического</p>	<p>знать: -основные психологические феномены, категории и методы изучения и описания закономерностей функционирования и развития психики с позиции, существующих в отечественной и зарубежной науке подходов, основные закономерности функционирования и развития психики, а также личностные, возрастные и социальные факторы, влияющие на это развитие</p> <p>уметь: анализировать психологические теории, описывающие закономерности функционирования и развития психики, анализировать и сопоставлять психологические теории, описывающие влияние на функционирование и развитие психики возрастных факторов с ситуацией, возникающей в процессе профессиональной деятельности.</p> <p>владеть: методами анализа и выявления специфики функционирования и развития психики, позволяющими учитывать</p>

	<p>обследования сотрудников организации</p>	<p>влияние возрастных этапов, кризисов развития, гендерных, этнических, личностных, социальных, профессиональных и других факторов, навыками применения психологических знаний в процессе решения практических профессиональных задач</p>
<p>ОПК-7. Способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала</p>	<p>ИОПК-7.1. Демонстрирует знания о стандартных программах, направленных на профориентацию, планирование карьеры, личностного роста;</p> <p>ИОПК-7.2. Использует знания для осуществления стандартных базовых процедур по оказанию индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий;</p> <p>ИОПК-7.3. Демонстрирует знания об основных психологических подходах в консультировании, их основных положениях и структуре, принципах формирования конструктивных отношений в процессе психологического консультирования, наблюдения и адекватной интерпретации невербального поведения и вербальной продукции клиента, в зависимости от теоретического Подхода;</p> <p>ИОПК-7.4. Осуществляет описание структуры деятельности профессионала в рамках определённой сферы (психологического портрета профессионала) для эффективной организации служебной деятельности</p>	<p>знать: основные теоретические подходы к проблемам организационного развития, научения, переобучения, воспитания и образования персонала; теоретические основы управления</p> <p>уметь: проводить анализ особенностей и эффективности коммуникации, ее специфику в организации; использовать свои знания и навыки при проведении психологической диагностики кадровых проблем предприятия; разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента</p> <p>владеть: навыками управления коммуникациями в организации и контроля результата; навыками психологического сопровождения образовательного и</p>

		производственного процессов.
--	--	------------------------------

1.3. Объем дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 5 з.е. (180ч.)

Таблица 2

Вид учебной работы	Количество академ. часов	
	Очно	Очно-заочно
4.1. Объем контактной работы обучающихся с	5/180	
4.1.1. аудиторная работа	40	
в том числе:		
лекции	20	
практические занятия, семинары, в том числе практическая	20	
лабораторные занятия	-	
4.1.2. внеаудиторная работа		
в том числе:		
индивидуальная работа обучающихся с преподавателем	-	
курсовое проектирование/работа		
групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем	-	
4.2. Объем самостоятельной работы обучающихся	113	
в том числе часов, выделенных на подготовку к экзамену		

1. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1. Тематическое планирование дисциплины (модуля):

Таблица 3

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)	Общая трудоемкость в акад. часах		Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)							
		Очно	Заочно	Лекции		Практ. занятия		Лаб. занятия		Сам. работа	
				Очно	Заочно	Очно	Заочно	Очно	Заочно	Очно	Заочно
1.	Организационная психология, ее предмет и задачи	20		10		10		-	-	56	
2.	Команды в организации: формирование, развитие и функционирование	20		10		10		-	-	57	
	ИТОГО:	40		20		20		-	-	113	

Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом

2.2 . Содержание разделов дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание дисциплины
1.	Организационная психология, ее предмет и задачи	Область и предмет исследования организационной психологии. История возникновения и развития организационной психологии на Западе. История возникновения и развития отечественной организационной психологии. Управление деятельностью организации и ее результативность Понятие и определение организации. Организация и общество. Структурные характеристики организации. Организационные изменения в условиях глобализации
2.	Команды в организации: формирование, развитие и функционирование	Понятие о команде. Построение команды. Типы команд. Новое в командообразовании: виртуальные команды, «горячие» группы. Результативность рабочих команд. Рабочие команды: итоги и перспективы. группе Групповые решения как необходимые компоненты деятельности организаций. Типы групповых решений. «Мозговой штурм». Метод Дельфи. Метод номинальной группы. Синектика. Использование компьютеров при принятии решений.

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

3.1. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Таблица 5

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Вид самостоятельной работы обучающихся
1.	Организацион- ная психология, ее предмет и задачи	выполнение домашних творческих заданий; написание эссе, рефератов; конспектирование первоисточников; составление мультимедийной презентации.
2.	Команды в организации: формирование, развитие и функционирование	подготовка к практическому занятию, проводимому в форме дискуссии; выполнение домашних творческих заданий;

	конспектирование первоисточников; подготовка к разбору кейс-задач.
--	---

3.1 Учебно-методическое и информационное обеспечение программы дисциплины (модуля)

3.1.1. Основная и дополнительная литература

Таблица 6

Виды литературы	Автор, название литературы, город, издательство, год	Количество часов, обеспеченных указанной	Количество обучающихся	Количество экземпляров в библиотеке	Режим доступа ЭБС/ электронный носитель (CD, DVD)	Обеспеченность обучающихся литературой,
1	2	3	4	5	6	7
Основная литература						
1	1. Афанасьева, Е. А. Организационная психология. Часть 1 : учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е. А. Афанасьева. — Саратов : Вузовское образование, 2014. — 337 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/19273.html (дата обращения: 14.04.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей 2. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/code/510873 (дата обращения: 14.04.2023)	24	25	-	http://www.biblio-online.ru/code/438567 https://urait.ru/code/510873 (дата обращения: 14.04.2023)	100%
Дополнительная литература						

1	<p>3. Жог, В. И. Методология организационной психологии : учебное пособие / В. И. Жог, Л. В. Тарабакина, Н. С. Бабиева. — 2-е изд. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2017. — 178 с. — ISBN 978-5-94845-272-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/72503.html (дата обращения: 14.04.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей</p> <p>4. Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510792 (дата обращения: 14.04.2023).</p>	24	25	-	https://www.iprbookshop.ru/72503.html	100%
---	--	----	----	---	---	------

3.1.2. Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система IPRbooks (www.iprbookshop.ru) (доступ с 09.02.2020 г. до 09.02.2023г. Договор № 6312/20).
2. Образовательная платформа «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/> (доступ с 06.08.2020 по 05.08.2021. Договор № 4343).
3. Электронно-библиотечная система «Лань» (<https://e.lanbook.com/>) (Договор № 20/21 от 01.02.2021г.)
4. МЭБ (Межвузовская электронная библиотека) НГПУ. (<https://icdlib.nspu.ru/>) (Договор о сотрудничестве с НГПУ от 21.07.2016г.)
5. НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА eLIBRARY.RU (<https://www.elibrary.ru/>)
6. СПС «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)

3.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходима следующая материально-техническая база:

Таблица 7

Наименование учебных предметов,	Наименование оборудованных учебных кабинетов,	Адрес (местоположение) учебных	Собственность или оперативно	Полное наименование	Документ - основание возникновения
---------------------------------	---	--------------------------------	------------------------------	---------------------	------------------------------------

курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	объектов для проведения практических занятий, объектов физической культуры и спорта с перечнем основного оборудования	кабинетов, объектов для проведения практических занятий, объектов физической культуры и спорта (с указанием площади и номера помещения в соответствии с документами бюро технической инвентаризации)	е управление, хозяйственное ведение, аренда (субаренда), безвозмездное пользование, практическая подготовка	собственника (арендодателя, ссудодателя) объекта недвижимого имущества	ия права (реквизиты и срок действия)
Организационная психология и психология управления	Аудитория № 1-02 1.ПК – 1 ед. 2.Проектор – 1 шт. 3.Маркерная доска – 1 шт. 4.Экран – 1 шт. 6.Кафедра – 1 шт. 7.Шкаф – 2 шт. 8.Преподавательский стол – 1 шт. 9.Преподавательский стул – 1 шт. Ученические парты - 17	Чеченская Республика, г. Грозный, ул. Субры Кишиевой, д. 33, корпус 1, Этаж 1, Аудитория №1-02 Площадь-45.7 кв.м.	Оперативное управление	Российская Федерация	<u>Выписка из ЕГРН</u> <u>23.05.2023г.</u> <u>№ КУВИ-</u> <u>001/ 2023-</u> <u>118860881,</u> <u>(бессрочно)</u>

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ

4.1. ХАРАКТЕРИСТИКА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины / модуля осуществляется преподавателем в процессе проведения практических и лабораторных занятий, контрольных работ, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий,

Таблица 8

№ п/п	Наименование темы (раздела) с контролируемым содержанием	Код и наименование проверяемых компетенций	Оценочные средства	
			текущий контроль	промежуточная аттестация
1.	Организацион- ная психология, ее предмет и задачи	ОПК-5 Способен осуществлять комплексное исследование и диагностику психических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности, а также профессиональной среды с учетом нормативной регламентации и этических принципов деятельности психолога, изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию	Составление словаря специальных терминов дисциплины	Вопросы для промежуточной аттестации и ситуационные задачи
2.	Команды в организации: формирование, развитие и функционирование	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели ОПК-15 Способен при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль	Составление словаря специальных терминов дисциплины	Вопросы для промежуточной аттестации и ситуационные задачи

4.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости

Типовые вопросы к зачету по дисциплине «Организационная психология и психология управления»

Вопросы к экзамену

1. Предмет и задачи организационной психологии.
2. Анализ и конструирование организации
3. Управление деятельностью организации и ее результативность.
4. Цели организации и ее результативность.
5. Удовлетворенность работой и организационное поведение.

6. Структурные характеристики организации.
7. Управленческая субординация и диапазон контроля.
8. Централизация и децентрализация.
9. Организационные изменения в условиях глобализации.
10. Профессиональная деформация личности.
11. Уровень притязаний личности в организации и фрустрация.
12. Содержательные теории мотивации.
13. Процессуальные теории мотивации.
14. Мотивация и результативность деятельности.
15. Психологическая совместимость членов группы.
16. Социальная фасилитация и социальное иждивенчество.
17. Стадии формирования первичной трудовой группы.
18. Новое в командообразовании: виртуальные команды, «горячие» группы.
19. Результативность рабочих команд.
20. Формальные и неформальные каналы коммуникаций.
21. Вербальная и невербальная коммуникация.
22. Коммуникационные барьеры и их преодоление.
23. Новые информационные технологии и коммуникации в организации.
24. Личность в организации
25. Мотивация трудовой деятельности
26. Трудовые группы в организации: основные характеристики
27. Команды в организации: формирование, развитие и функционирование
28. Принятие решений в группе
29. Коммуникации в организации
30. Лидерство и руководство в организации
31. Организационная культура
32. Социально-психологический климат организации
33. Организационное развитие, изменения и нововведения
34. Гендер и лидерство.
35. Влияние и власть руководителя.
36. Профессионализм руководителя и его формирование

Критерии оценивания результатов тестирования

Таблица 9

<i>Уровень освоения</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>
<i>Максимальный уровень</i>	Зачтено выставляется по следующим параметрам: присутствие на лекциях (не менее 70 %), работа на семинарских занятиях (выступить с сообщением не менее трех раз, принимать участие в дискуссиях), выполнение	5

	самостоятельной работы и дидактических тестов по темам разделов дисциплины.	
<i>Средний уровень</i>	Зачтено выставляется по следующим параметрам: присутствие на лекциях (не менее 50 %), работа на семинарских занятиях (выступить с сообщением не менее трех раз, принимать участие в дискуссиях), выполнение самостоятельной работы и дидактических тестов по темам разделов дисциплины	3
<i>Минимальный уровень</i>	Не зачтено - студент не посещает лекции, семинарские занятия, не выполняет своевременно самостоятельную работу, дидактические тесты по разделам, не ответил на вопросы зачетного теста (выполнил правильно менее 75 % заданий)	0

Обязательным условием допуска студента к итоговой аттестации является удовлетворительное или успешное прохождение промежуточной аттестации в течение семестра.

4.2.3 Задания по проверке практических навыков по дисциплине (практико-ориентированное задание)

Тема 1. Организационная психология, ее предмет и задачи

Вопросы к теме

Управление деятельностью организации и ее результативность. Цели организации и ее результативность. Удовлетворен

Тема 2. Анализ и конструирование организации

Вопросы к теме

Структурные характеристики организации. Понятие об организационной структуре. Разделение труда. Департаментализация. Управленческая субординация и диапазон контроля. Централизация и децентрализация. Формализация. Сложность. Организационные изменения в условиях глобализации.

Тема 3. Личность в организации

Вопросы к теме

Взаимовлияние личности и социальной роли. Ролевая перегрузка и ролевая недогрузка. Ролевые конфликты. Профессиональная деформация личности. Уровень притязаний личности в организации и фрустрация.

Тема 4. Мотивация трудовой деятельности

Вопросы к теме

Понятие о потребностях, мотивах и стимулах. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Мотивация и результативность деятельности.

Тема 5 Трудовые группы в организации: основные характеристики

Вопросы к теме

Психологическая совместимость членов группы. Социальная фасилитация и социальное иждивенчество. Стадии формирования первичной трудовой группы

Тема 6 Трудовые группы в организации: основные характеристики

Вопросы к теме

Психологическая совместимость членов группы. Социальная фасилитация и социальное иждивенчество. Стадии формирования первичной трудовой группы.

Тема 7 Команды в организации: формирование, развитие и функционирование

Вопросы к теме

Новое в командообразовании: виртуальные команды, «горячие» группы. Результативность рабочих команд. Рабочие команды: итоги и перспективы.

Тема8 Принятие решений в группе

Вопросы к теме

Типы групповых решений. «Мозговой штурм». Метод Дельфи. Метод номинальной группы. Синектика. Использование компьютеров при принятии решений.

Тема9 Коммуникации в организации

Вопросы к теме

Формальные и неформальные каналы коммуникаций. Вербальная и невербальная коммуникация. Коммуникационные барьеры и их преодоление. Новые информационные технологии и коммуникации в организации.

Тема10 Лидерство и руководство в организации

Вопросы к теме

Гендер и лидерство. Влияние и власть руководителя. Профессионализм руководителя и его формирование

Критерии оценивания результатов выполнения практико-ориентированного задания

Таблица 10

Уровень освоения	Критерии	Баллы
Максимальный уровень	Задание выполнено правильно: выводы аргументированы, основаны на знании материала, владении категориальным аппаратом	5
Средний уровень	Задание выполнено в целом правильно: но допущены ошибки в аргументации, обнаружено поверхностное владение терминологическим аппаратом	3
Минимальный уровень	Задание выполнено с ошибками в формулировке тезисов и аргументации, обнаружено слабое владение терминологическим аппаратом	2
Минимальный уровень не достигнут	Задание не выполнено или выполнено с серьёзными ошибками	0

Критерии и шкалы оценивания доклада/сообщения (в форме презентации):

Таблица 11

Уровень освоения	Критерии	Баллы
Максимальный уровень	– продемонстрировано умение выступать перед аудиторией; – содержание выступления даёт полную информацию о теме; – продемонстрировано умение выделять ключевые идеи; – умение самостоятельно делать выводы, использовать актуальную научную литературу; – высокая степень информативности, компактность слайдов	3
Средний уровень	– продемонстрирована общая ориентация в материале; – достаточно полная информация о теме; – продемонстрировано умение выделять ключевые идеи, но нет самостоятельных выводов; – невысокая степень информативности слайдов; – ошибки в структуре доклада;	2

	– недостаточное использование научной литературы	
Минимальный уровень	– продемонстрирована слабая (с фактическими ошибками) ориентация в материале; – ошибки в структуре доклада; – научная литература не привлечена	1
Минимальный уровень не достигнут	– выступление не содержит достаточной информации по теме; – продемонстрировано неумение выделять ключевые идеи; – неумение самостоятельно делать выводы, использовать актуальную научную литературу.	0

4.2.4. Темы докладов и рефератов (в форме презентации):

Тематика для реферата

Критерии оценивания результатов контрольной работы

Таблица 12

Балл (интервал баллов)	Уровень освоения	Критерии оценивания уровня освоения компетенций*
10	Максимальный уровень (интервал)	Контрольная работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями, содержит 1-2 мелких ошибки; ответы студента правильные, четкие, содержат 1-2 неточности
[6-8]	Средний уровень (интервал)	Контрольная работа содержит одну принципиальную или 3 или более недочетов; ответы студента правильные, но их формулирование затруднено и требует наводящих вопросов от преподавателя
[3-5]	Минимальный уровень (интервал)	Контрольная работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями, неполное раскрытие темы в теоретической части и/или в практической части контрольной работы; ответы студенты формально правильны, но поверхностны, плохо сформулированы, содержат более одной принципиальной ошибки
Менее 3	Минимальный уровень (интервал) не достигнут.	Контрольная работа содержит более одной принципиальной ошибки моделей решения задачи; контрольная работа оформлена не в соответствии с предъявляемыми требованиями; ответы студента путанные, нечеткие, содержат множество ошибок, или ответов нет совсем; несоответствие варианту.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Представлено в приложении №1.

Автор(ы) рабочей программы дисциплины (модуля):



Доцент, кандидат психологических наук

Магомедова З.З.

СОГЛАСОВАНО:

Директор библиотеки

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Т.А. Арсагириева', is written over a horizontal line.

Т.А. Арсагириева

Оценочные средства
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
Организационная психология и психология управления
(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки

37.05.02 Психология служебной деятельности

Направленность (профиль) подготовки

Психологическое обеспечение служебной деятельности в
экстремальных условиях



1. Характеристика оценочной процедуры:

Семестр - _б_

Форма аттестации – _экзамен_____

2. Оценочные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

2.1. Вопросы для промежуточной аттестации по дисциплине «Дифференциальная психология»

Вопросы к экзамену

1. Предмет и задачи организационной психологии.
2. Анализ и конструирование организации
3. Управление деятельностью организации и ее результативность.
4. Цели организации и ее результативность.
5. Удовлетворенность работой и организационное поведение.
6. Структурные характеристики организации.
7. Управленческая субординация и диапазон контроля.
8. Централизация и децентрализация.
9. Организационные изменения в условиях глобализации.
10. Профессиональная деформация личности.
11. Уровень притязаний личности в организации и фрустрация.
12. Содержательные теории мотивации.
13. Процессуальные теории мотивации.
14. Мотивация и результативность деятельности.
15. Психологическая совместимость членов группы.
16. Социальная фасилитация и социальное иждивенчество.
17. Стадии формирования первичной трудовой группы.
18. Новое в командообразовании: виртуальные команды, «горячие» группы.

19. Результативность рабочих команд.
20. Формальные и неформальные каналы коммуникаций.
21. Вербальная и невербальная коммуникация.
22. Коммуникационные барьеры и их преодоление.
23. Новые информационные технологии и коммуникации в организации.
24. Личность в организации
25. Мотивация трудовой деятельности
26. Трудовые группы в организации: основные характеристики
27. Команды в организации: формирование, развитие и функционирование
28. Принятие решений в группе
29. Коммуникации в организации
30. Лидерство и руководство в организации
31. Организационная культура
32. Социально-психологический климат организации
33. Организационное развитие, изменения и нововведения
34. Гендер и лидерство. 35. Влияние и власть руководителя.
36. Профессионализм руководителя и его формирование

Вторая аттестация

2.2. Структура экзаменационного билета (примерная):

1. Лидерство и руководство в организации

2. Организационная культура

3. Критерии и шкала оценивания устного ответа обучающегося на экзамене (зачете)

Максимальное количество баллов на экзамене (зачете) – 30, из них:

1. Ответ на первый вопрос, содержащийся в билете – 15 баллов.

2. Ответ на второй вопрос, содержащийся в билете – 15 баллов.

Таблица 13

№ n/n	Характеристика ответа	Баллы
1.	Студент должен: - продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала; - исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; - правильно формулировать определения; - продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; - уметь сделать выводы по излагаемому материалу	13-15
2.	Студент должен: - продемонстрировать достаточно полное знание программного материала; - продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; - продемонстрировать умение ориентироваться в литературе; - уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.	10-12
3	Студент должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины;	7-9

	- уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу	
4.	Студент демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу	6 и менее

Расчет итоговой рейтинговой оценки

Таблица 14

До 50 баллов включительно	«неудовлетворительно»
От 51 до 70 баллов	«удовлетворительно»
От 71 до 85 баллов	«хорошо»
От 86 до 100 баллов	«отлично»

Таблица 15

Индикаторы достижения компетенции (ИДК)	Уровни сформированности компетенций			
	«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»	«неудовлетворительно»
	86-100	71-85	51-70	Менее 51
	«зачтено»			«не зачтено»
Код и наименование формируемой компетенции				
ОПК-15 Способен при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов	ЗНАТЬ: основные теоретические подходы к проблемам организационного развития, научения, переобучения, воспитания и образования персонала; теоретические основы управления	ЗНАТЬ: основные теоретические подходы к проблемам организационного развития, научения, переобучения, воспитания и образования персонала; теоретические основы управления	ЗНАТЬ: основные теоретические подходы к проблемам организационного развития, научения, переобучения, воспитания и образования персонала; теоретические основы управления	Не знает основные теоретические подходы к проблемам организационного развития, научения, переобучения, воспитания и образования персонала; теоретические основы управления
	Умеет проводить анализ особенностей и эффективности коммуникации, ее специфику в организации; использовать свои знания и навыки при проведении психологической диагностики	проводить анализ особенностей и эффективности коммуникации, ее специфику в организации; использовать свои знания и навыки при проведении психологической диагностики	Умеет проводить анализ особенностей и эффективности коммуникации, ее специфику в организации; использовать свои знания и навыки при проведении психологической диагностики	Не умеет проводить анализ особенностей и эффективности коммуникации, ее специфику в организации; использовать свои знания и навыки при проведении психологической диагностики

	<p>кадровых проблем предприятия; разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента</p>	<p>проблем предприятия; разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента</p>	<p>разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента</p>	<p>разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента</p>
	<p>Владеет навыками управления коммуникациями в организации и контроля результата; навыками психологического сопровождения образовательного и производственного процессов.</p>	<p>Владеет навыками управления коммуникациям и в организации и контроля результата; навыками психологического сопровождения образовательного и производственного процессов.</p>	<p>Владеет навыками управления коммуникациями в организации и контроля результата; навыками психологического сопровождения образовательного и производственного процессов.</p>	<p>Не владеет навыками управления коммуникациями в организации и контроля результата; навыками психологического сопровождения образовательного и производственного процессов.</p>
	<p>Владеет навыками оформления индивидуальных маршрутов развития, образования, социальной адаптации лиц с ОВЗ на основе результатов их психолого-педагогического изучения; ИКТ-компетенциями, необходимыми для планирования, реализации и оценки образовательной работы с лицами с ОВЗ</p>	<p>Владеет навыками оформления индивидуальных маршрутов развития, образования, социальной адаптации лиц с ОВЗ на основе результатов их психолого-педагогического изучения</p>	<p>Владеет навыками оформления индивидуальных маршрутов развития, образования, социальной адаптации лиц с ОВЗ на основе результатов их психолого-педагогического изучения;</p>	<p>Не владеет навыками оформления индивидуальных маршрутов развития, образования, социальной адаптации лиц с ОВЗ на основе результатов их психолого-педагогического изучения;</p>

<p>ОПК-5 Способен осуществлять комплексное исследование и диагностику психических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности, а также профессиональной среды с учетом нормативной регламентации и этических принципов деятельности психолога, изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию</p>				
	<p>знает основные теоретические подходы к проблемам организационного развития, научения, переобучения, воспитания и образования персонала</p>	<p>знает:основные теоретические подходы к проблемам организационного развития, научения, переобучения, воспитания и образования персонала</p>	<p>знает:основные теоретические подходы к проблемам организационного развития, научения, переобучения, воспитания и образования персонала</p>	<p>Не знает:основные теоретические подходы к проблемам организационного развития, научения, переобучения, воспитания и образования персонала</p>
	<p>Умеет: проводить анализ особенностей и эффективности коммуникации, ее специфику в организации; использовать свои знания и навыки при проведении психологической диагностики кадровых проблем предприятия; разрабатывать и реализовывать</p>	<p>Умеет:проводить анализ особенностей и эффективности коммуникации, ее специфику в организации; использовать свои знания и навыки при проведении психологической диагностики кадровых проблем предприятия;</p>	<p>Умеет:проводить анализ особенностей и эффективности коммуникации, ее специфику в организации; использовать свои знания и навыки при проведении психологической диагностики кадровых проблем предприятия; разрабатывать и реализовывать</p>	<p>Не умеет:проводить анализ особенностей и эффективности коммуникации, ее специфику в организации; использовать свои знания и навыки при проведении психологической диагностики кадровых проблем предприятия; разрабатывать и реализовывать</p>

	<p>психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента</p>	<p>разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента</p>	<p>психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента</p>	<p>психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента</p>
	<p>Владеет: навыками управления коммуникациями в организации и контроля результата; навыками психологического сопровождения образовательного и производственного процессов.</p>	<p>Владеет: навыками управления коммуникациями в организации и контроля результата; навыками психологического сопровождения образовательного и производственного процессов.</p>	<p>Владеет: навыками управления коммуникациями в организации и контроля результата; навыками психологического сопровождения образовательного и производственного процессов.</p>	<p>Не владеет: навыками управления коммуникациями в организации и контроля результата; навыками психологического сопровождения образовательного и производственного процессов.</p>
<p>УК-3. Способен организовать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>Знает возможные перспективы своей профессиональной карьеры; понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и</p>	<p>Знает возможные перспективы своей профессиональной карьеры; понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития</p>	<p>Знает возможные перспективы своей профессиональной карьеры; понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда</p>	<p>Не знает возможные перспективы своей профессиональной карьеры; понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда</p>

	требований рынка труда	деятельности и требований рынка труда		
	Умеет: определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; анализировать потенциальные возможности и ресурсы среды для собственного развития	Умеет: определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; анализировать потенциальные возможности и ресурсы среды для собственного развития	Умеет: определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; анализировать потенциальные возможности и ресурсы среды для собственного развития	Не умеет: определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; анализировать потенциальные возможности и ресурсы среды для собственного развития
	Владеет: навыками реализации намеченных целей с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.	Владеет: навыками реализации намеченных целей с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.	Владеет: навыками реализации намеченных целей с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.	Не владеет: навыками реализации намеченных целей с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.