

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

---

Институт общественных наук  
Кафедра акмеологии и психологии профессиональной деятельности

УТВЕРЖДЕНА  
решением кафедры акмеологии и  
психологии профессиональной  
деятельности  
Протокол от «02» мая 2017 г.  
№ 10

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.Б.25 Организационная психология

---

37.05.02 Психология служебной деятельности

---

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

---

специалист

---

Очная

---

**Год набора – 2017**

**Москва, 2017 г.**

**Автор(ы)–составитель(и):**

к.п.н., доцент., доц. кафедры

акмеологии и психологии

Кафедра акмеологии и психологии

профессиональной деятельности

профессиональной деятельности

Чирковская Е.Г.

(ученая степень и(или) ученое звание, должность)

(наименование кафедры)

(Ф.И.О.)

**Заведующий кафедрой**

акмеологии и психологии

доктор психологических наук

профессиональной деятельности

профессор

Деркач А.А.

(наименование кафедры)

( ученая степень и(или) ученое звание )

(Ф.И.О.)

## 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 .....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	22
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети “Интернет”, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине .....	22
6.1. Основная литература.....	22
6.2. Дополнительная литература.....	22
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	23
6.4. Интернет-ресурсы.....	23
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	23

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

1.1. Дисциплина Б1.Б.25 Организационная психология обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код Компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-11	Способность изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	ПК-11.1	Способность к общему психологическому анализу организаций
ПК-17	Способностью осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста	ПК-17.2	Способность применить и свободно оперировать знаниями об особенностях различного рода интерперсональных отношений, профориентации, карьерного планирования;
ПК-18	Способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией	ПК-18.1	Способность понимать особенности функционирования организации, в том числе, специфику служебной деятельности личного состава, характеристики и

	служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата		показатели благоприятного психологического климата
--	--	--	--

1.1. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ПК-11.1	на уровне знаний: <input type="checkbox"/> Основные отечественные и зарубежные научные подходы к исследованию социально-психологических и акмеологических проблем организаций, организационного поведения, организационной культуры и организационного развития.
		на уровне умений: <input type="checkbox"/> Ориентироваться в поле научно-психологической информации, в современных подходах научно-исследовательской, практической, прикладной направленности в сфере организационной психологии.
		на уровне навыков: <input type="checkbox"/> В соответствии с задачами реальной практики осуществлять необходимые коррекционные мероприятия, диагностические действия, консультации, направленные на оказание помощи управленческим кадрам в качестве организационного психолога (бизнес-психолога).
	ПК-17.2	на уровне знаний: <input type="checkbox"/> Принципы, категории, понятия, составляющие теоретико-методологическую базу организационной психологии <input type="checkbox"/> Основы акмеологического подхода, необходимого для компетентного научного анализа и прогнозирования процессов организационного развития, организационного

		поведения и организационной культуры.
		<p>на уровне умений:</p> <p><input type="checkbox"/> Применять методы организационной диагностики, выявлять особенности организационного функционирования и развития, определять социально-психологические и акмеологические дефициты и ресурсы организации.</p> <p><input type="checkbox"/> Осуществлять самостоятельный анализ ситуаций в области организационного развития с позиций организационной психологии и акмеологии, выбор адекватных средств оптимизации организационного функционирования и развития организации, проводить организационное консультирование;</p>
		<p>на уровне навыков:</p> <p><input type="checkbox"/> Исследовательской работы в области организационной психологии, научно обоснованной корректной практической деятельности в сфере управления организацией;</p> <p><input type="checkbox"/> Разработки и реализации научных и прикладных исследований в области изучения социально-психологических особенностей организации и внедрения технологий оптимизации организационного функционирования и развития с учетом акмеологических принципов;</p>
	ПК-18.1	<p>на уровне знаний:</p> <p><input type="checkbox"/> Психологические и акмеологические критерии, условия, факторы эффективного организационного функционирования и развития.</p> <p><input type="checkbox"/> Основные методы, приемы и средства организационной диагностики.</p> <p><input type="checkbox"/> Современные технологии оптимизации организационного развития, управления организационным поведением персонала и организационной культурой.</p>
		<p>на уровне умений:</p> <p><input type="checkbox"/> Осуществлять самостоятельный анализ ситуаций в области организационного развития с позиций организационной психологии и акмеологии, выбор адекватных средств оптимизации организационного функционирования и развития организации, проводить организационное консультирование;</p> <p><input type="checkbox"/> Обеспечить логику научной аргументации в рамках научного дискурса</p>
		<p>на уровне навыков:</p> <p><input type="checkbox"/> Организации и обеспечения</p>

		<p>психологического и акмеологического сопровождения управленческих кадров организации, в целях оптимизации ее функционирования, управления человеческими ресурсами, обеспечивающего реализацию стратегии развития организации.</p> <p>□ Диагностики и управления корпоративными моделями организационного поведения персонала организации, формированию организационных ценностей, с учетом направлений организационного развития</p>
--	--	--

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

### Объем дисциплины

4 зачетные единицы по учебному плану

Всего 144 академических часов, из них аудиторных 60 часов, на самостоятельную работу –48 часов, контроль-36 часов.

Выделенных на контактную работу с преподавателем –60 часов (24 –лекционные занятия, 36 – практические занятия)

### Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.Б.25 Организационная психология изучается на 4 курсе в 7 семестре в соответствии с учебным планом.

## 3. Содержание и структура дисциплины

### Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости и <sup>4</sup> , промежуточ ной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Организационная психология как научная дисциплина. Основные понятия организационной психологии.		2		2		4	Дерево понятий, контрольная работа
Тема 2	Социально-психологический образ организации. Типы и виды организаций. Кризисы организационного развития.		2		2		3	Работа на семинаре, доклад
Тема 3	Психологические особенности организационного поведения. Человек в организации.		2		2		3	Работа на практическом занятии, задания

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости <sup>4</sup> , промежуточ ной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 4	Теории лидерства. Лидер в организации, ролевой диапазон.		2		2		4	Контрольная работа
Тема 5	Управленческая концепция руководства и трудовая мотивация персонала организации		2		2		3	Работа на практическом занятии
Тема 6	Организационная культура, как психолого-акмеологическая характеристика организации. Управление организационной культурой		1		2		4	Работа на семинаре/докла д
Тема 7	Организационные коммуникации и психологические технологии взаимодействия		1		2		3	Работа на деловой игре
Тема 8	Организационная диагностика: задачи, методы, содержание		1		2		3	Выполнение проектного задания
Тема 9	Организационное развитие, инновационное поведение и причины сопротивления изменениям		1		2		3	Работа на семинаре, доклад
Тема 10	Самообучающиеся организации.		1		2		3	Эссе
Тема 11	Организационное консультирование и акмеологическое сопровождение управленческого персонала организации.		1		2		5	Участие в круглом столе, выступление
Промежуточная аттестация								экзамен
Всего за семестр:		144	24		36		48	

#### Примечания

\*\* – формы текущего контроля успеваемости: курсовой учебно-исследовательский проект (КП), круглый стол (КС), опрос (О), тестирование (Т), экспресс-обсуждение (ЭКО), эссе (Эс), рецензия (Рец), диспут (Д);

\*\*\* - формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз).

#### Содержание дисциплины

#### Тема 1. Организационная психология как научная дисциплина. Основные понятия



## **организационной психологии**

Система основных противоречий взаимодействия людей и групп в организации. Психологические, социально-экономические, культурологические противоречия индивидуального и группового поведения людей. Проблема соотношения индивидуальных и групповых целей. Центробежные и центростремительные тенденции реализации противоречий. Предмет организационной психологии, методологические ориентации системы организационной психологии. Уровни анализа в исследовании организационных процессов. Организационная психология в системе наук. Проблема субъекта организационной власти.

### **Тема 2. Социально-психологический образ организации. Типы и виды организаций. Кризисы организационного развития**

Классические теории организации в психологии: научный менеджмент Ф.Тейлора, идеи разделения труда, организационные принципы А.Файоля, иерархичность, принципы администрирования, ответственность, теория бюрократической организации М.Вебера, организационная теория Л.Гьюлика и Л.Урвика. Организационные концепции «человеческих отношений»: организационная архитектура Э.Мэйо, организация с позиций теоретических подходов Д.Макгрегора, организационная теория К.Арджириша, организационная система Р.Ликерта.

Социально-психологический образ организации. Классификации организаций. Этапы развития организации. Закон цикличности. «Сценарии» организационного развития. Цели организации. Структура организации и организационного взаимодействия. Баланс ответственности и полномочий.

### **Тема 3. Психологические особенности организационного поведения. Человек в организации**

Общие понятия организационного поведения. Организационное поведение как система взаимодействия в организации. Предмет организационного поведения. Должностные модели организационного поведения. Личностное деловое поведение. Диапазоны организационного поведения. Личные стандарты деятельности. Понятие формализованных и персонализированных отношений. Внутриорганизационное сотрудничество. «Баланс» интересов. Психологические особенности управления организационным поведением. Неблагоприятные факторы организационной среды и их влияние на организационное поведение. Факторы внутренней среды: людские ресурсы, их качественные характеристики (рабочие руки, кадры, персонал, человеческие ресурсы, человеческий капитал). Факторы внешней среды: макроэкономические факторы; микроэкономические факторы; факторы социокультурной среды; факторы правовой среды и другие. Основные концепции организационного поведения.

### **Тема 4. Теории лидерства. Лидер в организации, ролевой диапазон**

Лидерство как групповой психологический феномен. Соотношение руководства и лидерства. Ролевая дифференциация лидерства. Когда лидерство излишне. Типичные организационные роли. Успешное и эффективное лидерство по Б. Бассу. Источники стремления к лидерству (А. Адлер, Э. Фромм). Теории лидерства как отдельной личностной черты. Модель лидерства Р. Танненбаума и Шмидта. Четыре модели стиля лидерства по Р. Лайкерту. «Стимулирующий» и «предупреждающий» стили лидерства. Современные представления о лидерстве. Многофакторный опросник лидерства (Б. Басе и Б. Эволио) и Школа управленческой практики (Г. Юкл): конкуренция и сходства. Умения и навыки опытного управленца (Дж. Джианг и др.). Приложение поведенческого подхода в менеджменте к реалиям российского рынка (Ф. Лютенс и др.).

### **Тема 5. Управленческая концепция руководства и трудовая мотивация персонала**

## **организации**

Понятие «управленческая концепция». Мотивационные предпочтения организационного поведения. Основные подходы к мотивации персонала. Условия и факторы, обеспечивающие позитивную мотивацию. Мотивация персонала на разных этапах трудовой карьеры. Удовлетворенность работой. Направления социальной мотивации персонала. Отношение к организации. Психология доверия. Преданность и лояльность.

### **Тема 6. Организационная культура, как психолого-акмеологическая характеристика организации. Управление организационной культурой**

Определение организационной культуры (ОК). Место и роль ОК в процессе управления организацией и ее развитии. Компоненты ОК. Организационные цели и личные цели (приоритеты) сотрудников: способы их согласования (сближения). Типы и виды организационной культуры. ОК и управление персоналом (развитие человеческих ресурсов).

Факторы, определяющие уровень развития организационной культуры. Личность руководителя и ОК. Технология формирования ОК. Документы, фиксирующие ОК. Стратегическое и тактическое управление ОК. Программа формирования и развития ОК организации. Изменение ОК

### **Тема 7. Организационные коммуникации и психологические технологии взаимодействия**

Психологические особенности коммуникативного поведения в организации. Организационная структура коммуникаций. Качество информационных потоков и их влияние на достижение целей организации. Власть-авторитета и власть-полномочий. Понятие, свойства, проблемы и барьеры восприятия. Понятие психологической дистанции. Ошибки при воздействии на подчиненного. Психологические игры в коллективе.

### **Тема 8. Организационная диагностика: задачи, методы, содержание**

Организационная диагностика. Сбор и анализ информации об организации, целях ее деятельности и развития, организационной структуре, стиле руководства, индивидуальных и групповых нормах поведения, ценностях, установках, типах взаимоотношений и взаимодействий ее членов и т.д. Уровни диагностики: личность, группа, межличностные отношения, межгрупповое взаимодействие, организация в целом.

Методы организационной диагностики. Технология организации и проведения организационной диагностики. Методика написания заключения по итогам организационной диагностики.

### **Тема 9. Организационное развитие, инновационное поведение и причины сопротивления изменениям**

Инновации в организации - направленность на развитие. Структура инновационного процесса. Проблема оптимальности во внедрении нововведений. Детерминанты инновационного поведения. Характеристика инновационного поведения. Стратегии и направленность инновационного поведения руководителя. Управление инновационными процессами. Создание акмеологических условий для реализации инноваций в организации. Организационная культура и инновации. Влияние акмеологических факторов на выбор технологий управления инновациями. Критерии успешности организационного развития.

### **Тема 10. Самообучающиеся организации**

Сущность и определение самообучающихся организаций. Идея П. М. Сенге и Бейтсона о самообучающейся организации. Организации как на открытые системы. Основные

признаки самообучающейся организации. Параметры самообучающейся организации (М. Педлер и др.). Различия в организационной культуре, ведущие к разной стратегии и тактике самообучаемости (Дж. Кэрролл). Теории микрополитики в обучении (Хойл, М. Вест). Система измерений (как оценивается успех). Стилль управления. Барьеры при самообучении.

#### **Тема 11. Организационное консультирование и акмеологическое сопровождение управленческого персонала организации**

Сущность комплексного психолого-акмеологического сопровождения управленческого персонала организации, его компоненты. Виды и формы организационного консультирования. Экспертное, процессное, обучающее консультирование. Типология организационного консультирования. Роль и функции организационного психолога.

### **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

#### **4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости, обучающихся и промежуточной аттестации.**

**4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.25 Организационная психология используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:**

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1 Организационная психология как научная дисциплина. Основные понятия организационной психологии.	Дерево понятий, контрольная работа
Тема 2 Социально-психологический образ организации. Типы и виды организаций. Кризисы организационного развития.	Работа на семинаре, доклад
Тема 3 Психологические особенности организационного поведения. Человек в организации.	Работа на практическом занятии, задания
Тема 4 Теории лидерства. Лидер в организации, ролевой диапазон.	Контрольная работа
Тема 5 Управленческая концепция руководства и трудовая мотивация персонала организации	Работа на практическом занятии
Тема 6 Организационная культура, как психолого-акмеологическая характеристика организации. Управление организационной культурой	Работа на семинаре/доклад
Тема 7 Организационные коммуникации и психологические технологии взаимодействия	Работа на деловой игре
Тема 8 Организационная диагностика: задачи, методы, содержание	Выполнение проектного задания
Тема 9 Организационное развитие, инновационное поведение и причины сопротивления изменениям	Работа на семинаре, доклад
Тема 10 Самообучающиеся организации.	Эссе
Тема 11 Организационное консультирование и акмеологическое сопровождение управленческого персонала организации.	Участие в круглом столе, выступление

#### **4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств):**

Устная рефлексия (собеседование по вопросам теоретического и практического блока дисциплины).

#### **4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся**

##### **Типовые оценочные материалы к теме 1**

##### **Контрольная работа**

##### **Контрольные вопросы:**

1. Понятие организации. Типы и виды организаций. Организационная структура
2. В чем заключается социально-психологический образ организации. Этапы развития организации.
3. В чем заключается «баланс ответственности и полномочий».
4. Что является предметом организационного поведения.
5. Должностные модели организационного поведения. Личностное деловое поведение.
6. Каким образом личные стандарты деятельности руководителя влияют на внутриорганизационное взаимодействие.
7. Понятие формализованных и персонализированных отношений. Что такое психологическая дистанция, как метод управления организационным поведением.
8. В чем заключаются психологические особенности управления организационным поведением.
9. Назовите неблагоприятные факторы организационной среды, оказывающие влияние на организационное поведение.
10. Назовите основные теоретические подходы к мотивации персонала.
11. Что выступает условиями и факторами мотивации персонала
12. Как меняются стимулирующие методы мотивации персонала в зависимости от трудовой карьеры.
13. Как определить удовлетворенность работой персонала.

##### **Типовые оценочные материалы к теме 2**

##### **Доклад**

##### **Темы докладов**

1. Классические теории организации в психологии: научный менеджмент, идеи разделения труда, организационные принципы, иерархичность, принципы администрирования, ответственность, теория бюрократической организации, организационная теория.
2. Организационные концепции «человеческих отношений»: организационная архитектура, организация с позиций теоретических подходов, организационная теория К.Арджириса, организационная система Р.Ликерта.
3. Социально-психологический образ организации. Классификации организаций. Этапы развития организации.

##### **Типовые оценочные материалы к теме 3**

##### **Работа на практическом занятии, задания**

##### **Вопросы для обсуждения:**

1. Должностные модели организационного поведения – Описать особенности организационного поведения исходя из специфики должности и месте ее в организационной иерархии
2. Личностное деловое поведение – Провести анализ влияния личностных особенностей работника (сотрудника) на специфику его делового поведения. Разработать правила делового поведения

3. Диапазоны организационного поведения. – Описать практическую ситуацию, демонстрирующую нарушения диапазонов организационного поведения.
4. Описать возможные ситуации, демонстрирующие влияние на организационное поведение неблагоприятных факторов организационной среды.

#### **Типовые оценочные материалы к теме 4**

##### **Контрольная работа**

1. Что такое «социальная мотивация» персонала.
2. Как формируется отношение персонала к организации. Каково значение лояльности персонала организации.
3. Охарактеризуйте типы коммуникативного поведения руководителя.
4. В чем существенные различия между понятиями «Власть-авторитета» и «Власть-полномочий».
5. Назовите типичные ошибки при воздействии на подчиненного.
6. Дайте характеристику типичным ролевым диспозициям в организации. Какие виды «психологических игр» в коллективе Вы знаете.
7. Что такое организационная культура (ОК). Ее место и роль в процессе управления организацией и ее развития.
8. Назовите типы и виды организационной культуры. Дайте характеристику факторам, определяющим уровень развития организационной культуры.
9. В чем заключается необходимость организационной диагностики, каковы ее основные задачи.
10. Каково влияние личности руководителя организации на характер ОК.
11. Какие документы отражают и фиксируют особенности ОК. В чем заключается программа формирования и развития ОК компании.

#### **Типовые оценочные материалы к теме 5**

##### **Работа на практическом занятии**

##### **Вопросы для обсуждения**

1. Тестирование на определение ведущих тенденций «управленческой концепции».
2. Диагностика основных предпочтений мотивации персонала. Выявление условий и факторов, обеспечивающих позитивную мотивацию.
3. Определить особенности мотивации персонала на разных этапах трудовой карьеры.
4. Разработать план мероприятий, направленных на формирование позитивного отношения работников к организации, способствующих доверию.
5. Подобрать диагностические методики на определение уровня преданности и лояльности в организации.

#### **Типовые оценочные материалы к теме 6**

##### **Работа на семинаре**

##### **Вопросы семинарского занятия**

1. Типы и виды организационной культуры.
2. Факторы, определяющие уровень развития организационной культуры.
3. Личность руководителя и ОК.

#### **Типовые оценочные материалы к теме 7**

##### **Деловая игра**

##### **План проведения деловой игры**

1. Вступление - Качество информационных потоков и их влияние на достижение

- целей организации.
2. Выполнение ролевых упражнений: «Власть-авторитета и власть-полномочий».
  3. Разбор практических ситуаций, демонстрирующих свойства, проблемы и барьеры восприятия.
  4. Отработка психологической дистанции.
  5. Разбор ошибок при воздействии на подчиненного.
  6. Обсуждение проблемы «психологические игры в коллективе».

### **Типовые оценочные материалы к теме 8**

#### **Выполнение проектного задания**

1. Составить перечень вопросов для собеседования-интервью ключевых сотрудников организации для оценки особенностей организационной культуры.
2. Составить кейс для определения ведущих организационных ценностей
3. Разработать сценарный план-схему проведения организационной диагностики.
4. Выполнить контрольную работу на тему: «Ролевые диспозиции и лидерство в организации»
5. Выполнить исследовательский проект по выбранной теме

### **Типовые оценочные материалы к теме 9**

#### **Работа на семинаре**

#### **Вопросы семинарского занятия**

1. Инновации в организации - направленность на развитие. Структура инновационного процесса.
2. Детерминанты инновационного поведения. Характеристика инновационного поведения.
3. Стратегии и направленность инновационного поведения руководителя. Управление инновационными процессами.
4. Создание акмеологических условий для реализации инноваций в организации.
5. Организационная культура и инновации.
6. Влияние акмеологических факторов на выбор технологий управления инновациями. Критерии успешности организационного развития.

### **Типовые оценочные материалы к теме 10**

#### **Эссе**

#### **Темы рефератов/эссе**

1. Мотивационные предпочтения организационного поведения.
2. Условия и факторы, обеспечивающие позитивную мотивацию.
3. Отношение к организации: преданность и лояльность.
4. Современные системы трудовой мотивации: компетентностный подход, грейдинг.
5. Специфика организационной диагностики.
6. Организация как коллективный субъект профессиональной деятельности и кадровой работы.
7. Сущность комплексного акмеологического сопровождения управленческого персонала организации, его компоненты.
8. Оценка удовлетворенности персонала как показатель стабильности организации.
9. Влияние уровня доверия персонала на интенсивность развития организации
10. Оценка представлений персонала и работодателей об эффективности организации
11. Выявление особенностей организационной культуры.

12. Факторы внешней среды, влияющие на организационное поведение.
13. Определение этапа развития организации.
14. Требования к написанию заключения по итогам организационной диагностики.
15. Психологическая дистанция и ее оценка.
16. Информационные каналы – анализ прохождения информации.
17. Коммуникации в организации: коммуникативные модели поведения руководителей и подчиненных.
18. «Офисные игры»: психологический феномен.
19. Модели самообучающихся организаций.
20. Роль и место организационного психолога в структуре организации.

## **Типовые оценочные материалы к теме 11**

### **Участие в круглом столе**

#### **План проведения круглого стола**

#### **Вопросы для обсуждения на круглом столе**

1. Сущность комплексного психолого-акмеологического сопровождения управленческого персонала организации.
2. Виды и формы организационного консультирования.
3. Роль и функции организационного психолога.

#### **4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.**

**4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования**

Код Компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-11	Способность изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	ПК-11.1	Способность к общему психологическому анализу организаций

ПК-17	Способностью осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста	ПК-17.2	Способность применить и свободно оперировать знаниями об особенностях различного рода интерперсональных отношений, профориентации, карьерного планирования;
ПК-18	Способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата	ПК-18.1	Способность понимать особенности функционирования организации, в том числе, специфику служебной деятельности личного состава, характеристики и показатели благоприятного психологического климата

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-11.1	знает основные отечественные и зарубежные научные подходы к исследованию социально-психологических и акмеологических проблем организаций, организационного поведения, организационной культуры и организационного развития. на уровне умений: ориентируется в поле	Показал систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам (зачетного) тестового материала для проведения экзамена (зачета); точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на



	<p>научно-психологической информации, в современных подходах научно-исследовательской, практической, прикладной направленности в сфере организационной психологии, умеет осуществлять необходимые коррекционные мероприятия, диагностические действия, консультации, направленные на оказание помощи управленческим кадрам в качестве организационного психолога (бизнес-психолога).</p>	<p>вопросы; владение инструментарием учебных дисциплин, входящих в вопросы (зачетного) тестового материала, умение его эффективно использовать в постановке и решении учебных и профессиональных задач; способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации в рамках учебных программ дисциплин (зачетного) тестового материала; полное усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин, входящими в вопросы (зачетного) тестового материала; умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изученным дисциплинам и давать им критическую оценку.</p>
ПК-17.2	<p>Применяет методы организационной диагностики, выявлять особенности организационного функционирования и развития, определять социально-психологические и акмеологические дефициты и ресурсы организации. Осуществляет самостоятельный анализ ситуаций в области организационного развития с позиций организационной психологии и акмеологии, выбор адекватных средств</p>	<p>Показал систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам (зачетного) тестового материала для проведения экзамена (зачета); точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы; владение инструментарием учебных дисциплин, входящих в</p>

	<p>оптимизации организационного функционирования и развития организации, проводить организационное консультирование;</p>	<p>вопросы (зачетного) тестового материала, умение его эффективно использовать в постановке и решении учебных и профессиональных задач; способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации в рамках учебных программ дисциплин (зачетного) тестового материала; полное усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин, входящими в вопросы (зачетного) тестового материала; умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изученным дисциплинам и давать им критическую оценку.</p>
ПК-18.1	<p>Владеет навыками организации и обеспечения психологического и акмеологического сопровождения управленческих кадров организации, в целях оптимизации ее функционирования, управления человеческими ресурсами, обеспечивающего реализацию стратегии развития организации. Диагностики и управления корпоративными моделями организационного поведения персонала организации, формированию организационных ценностей, с учетом</p>	<p>Показал систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам (зачетного) тестового материала для проведения экзамена (зачета); точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы; владение инструментарием учебных дисциплин, входящих в вопросы (зачетного) тестового материала, умение его эффективно</p>

	направлений организационного развития	использовать в постановке и решении учебных и профессиональных задач; способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации в рамках учебных программ дисциплин (зачетного) тестового материала; полное усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин, входящими в вопросы (зачетного) тестового материала; умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изученным дисциплинам и давать им критическую оценку.
--	--	--

#### 4.3.2 Типовые оценочные средства

##### *Вопросы к экзамену*

1. Дайте характеристику инновационного поведения руководителя и его типам.
2. Каковы должны быть акмеологические условия, направленные на реализацию инноваций в организации.
3. Какое влияние оказывает организационная культура на реализацию инноваций. Каковы критерии успешности организационного развития.
4. В чем заключается сущность комплексного психолого-акмеологического сопровождения управленческого персонала организации.
5. Назовите компоненты организационного консультирования. Дайте их краткую характеристику.
6. В чем заключается роль и функции организационного психолога.
7. Мотивационные предпочтения организационного поведения.
8. Условия и факторы, обеспечивающие позитивную мотивацию.
9. Отношение к организации: преданность и лояльность.
10. Современные системы трудовой мотивации: компетентностный подход, грейдинг.
11. Специфика организационной диагностики.
12. Организация как коллективный субъект профессиональной деятельности и кадровой работы.
13. Сущность комплексного акмеологического сопровождения управленческого персонала организации, его компоненты.
14. Оценка удовлетворенности персонала как показатель стабильности организации.

15. Влияние уровня доверия персонала на интенсивность развития организации
16. Оценка представлений персонала и работодателей об эффективности организации
17. Выявление особенностей организационной культуры.
18. Факторы внешней среды, влияющие на организационное поведение.
19. Определение этапа развития организации.
20. Требования к написанию заключения по итогам организационной диагностики.
21. Психологическая дистанция и ее оценка.
22. Информационные каналы – анализ прохождения информации.
23. Коммуникации в организации: коммуникативные модели поведения руководителей и подчиненных.
24. «Офисные игры»: психологический феномен.
25. Модели самообучающихся организаций.
26. Роль и место организационного психолога в структуре организации.

### Шкала оценивания

Баллы (рейтингово й оценки)*, %	Оценка	Требования к знаниям
От 81 до 100 баллов	5, «отлично»	Студент показал систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам (зачетного) тестового материала для проведения экзамена (зачета); точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы; владение инструментарием учебных дисциплин, входящих в вопросы (зачетного) тестового материала, умение его эффективно использовать в постановке и решении учебных и профессиональных задач; способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации в рамках учебных программ дисциплин (зачетного) тестового материала; полное усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин, входящими в вопросы (зачетного) тестового материала; умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изученным дисциплинам и давать им критическую оценку.
От 50 до 80 баллов	4, «хорошо»	Студент показал достаточно полные и систематизированные знания в объеме вопросов

		<p>(зачетного) тестового материала; использование необходимой научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы; владение инструментарием учебных дисциплин (зачетного) тестового материала, умение его использовать в решении профессиональных задач; способность самостоятельно применять типовые решения в рамках учебных программ дисциплин (зачетного) тестового материала; усвоение основной</p> <p>литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин, входящими в вопросы (зачетного) тестового материала; умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях по изученным дисциплинам (зачетного) тестового материала и давать им сравнительную оценку.</p>
От 30 до 49 баллов	3, «удовлетворительно»	<p>Студент показал недостаточно полный объем знаний в рамках вопросов (зачетного) тестового материала; знание части основной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин (зачетного) тестового материала; использование научной терминологии, изложение ответа на вопросы с существенными лингвистическими и логическими ошибками; слабое владение инструментарием учебных дисциплин (зачетного) тестового материала, некомпетентность в решении стандартных (типовых) задач; неумение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях изученных дисциплин, входящих в вопросы (зачетного) тестового материала.</p>
От 29 до 0 баллов	2, «неудовлетворительно»	<p>Отсутствие знаний и компетенции у студента в рамках вопросов (зачетного) тестового материала или отказ от ответа</p>

		<p>Студент показал фрагментарные знания в рамках вопросов (зачетного) тестового материала; знания отдельных литературных источников, рекомендованных учебными программами дисциплин (зачетного) тестового материала, а также неумение использовать научную терминологию дисциплин (зачетного) тестового материала, наличие в ответе грубых стилистических и логических ошибок.</p>
--	--	--

#### 4.4. Методические материалы

##### Вводные замечания

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация по дисциплине органично вписаны в текущий учебный процесс и содержательно отражены в фонде оценочных средств по дисциплине, который включает:

- вопросы, рассматриваемые на каждом занятии и отражённые в контрольных заданиях;
- проблемные задания и ситуации, выполняемые студентами на аудиторно-практических занятиях и обсуждаемые в рамках учебных дискуссий;
- вопросы, рассматриваемые в процессе выполнения самостоятельных домашних заданий,
- вопросы, отражённые в примерной тематике эссе, докладов, других индивидуальных письменных работ;
- тестовые вопросы и задания текущей и промежуточной аттестации.

##### **Интеграция форм и методов самостоятельной учебной деятельности студентов и самоконтроля успеваемости как условие развития познавательной потребности личности**

Перечисленные ранее формы и методы организации самостоятельной учебной деятельности студентов, а также соответствующие им эффективные формы контроля успеваемости и поэтапного формирования компетенций актуализированы в рамках интеграции аудиторной и внеаудиторной работы студентов. Стратегическая цель данного процесса – «эволюционное» (во временных рамках реализации дисциплины) преобразование объективного контроля успеваемости в субъективный, рефлексивный контроль студентами собственного личностного и профессионального роста.

##### Текущая аттестация

*Текущая аттестация* студентов проводится на практических занятиях в форме опроса и контрольных мероприятий (написание эссе, обсуждение аудиторных и домашних заданий и т.д.) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

*Объектами оценивания* выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов занятий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

*Активность студента* на практических занятиях оценивается посредством проверки контрольного лекционного листка с выполненными в процессе лекции заданиями, а также по результатам выполнения интерактивных практических заданий; в учебных дискуссиях - по выступлениям, отражающим уровень конкретизации и систематизации знаний.

*Оценивание студента* осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы.

### **Промежуточная аттестация**

*Промежуточная аттестация* студентов по дисциплине является обязательной согласно действующему образовательному стандарту ВО. Оценивание проводится на контрольной неделе (*рубежный контроль*) один раз в семестр и/или в период экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения экзаменов. Аттестация носит интегрированный характер (письменный + устный) и проводится в форме письменного самоконтроля (тестирование) и устного собеседования (в день экзамена).

При подведении итогов промежуточной аттестации обязательно учитываются достижения студента за текущий период – *итоговый рейтинг*, по результатам которого (выполнение всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины по формам текущего контроля) студенты допускаются или не допускаются к экзамену по дисциплине

В случае наличия учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в соответствии с требованиями, указанными ниже.

Неотъемлемым компонентом и условием допуска к зачёту является презентация-защита *собственного публичного выступления* на заключительном занятии.

*Оценка знаний студента* в случае устного собеседования носит комплексный характер, является балльной и определяется его ответами на экзамене, учебными достижениями в семестровый период, результатами текущей и письменного блока промежуточной аттестации.

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного программой.

Оценивание проводится на основе балльно-рейтинговой системы и шкалы оценок с выставлением итогового результата в ведомость с указанием количества пропущенных занятий.

### **Виды и формы отработки пропущенных занятий**

Студент, *пропустивший два занятия*, имеет возможность посещения последующих только на основании специального допуска.

Студент, *пропустивший аудиторно-практическое занятие*, отрабатывает его в форме аналитической письменной работы по соответствующей теме с использованием рекомендуемой литературы (основной и дополнительной) либо в другой форме, предложенной преподавателем.

Студент, пропустивший *учебную дискуссию*, выполняет соответствующие задания самостоятельно на специальном бланке и отчитывается о выполнении устно.

## **5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

1. Для подготовки к практическому занятию, студент использует учебники из списка основной литературы
2. Для практического занятия необходимо наличие конспекта по изучаемой теме в соответствии с учебным планом.  
Алгоритм составления конспекта:
  - а) Прочитать материал.
  - б) Сформулировать 6 вопросов по прочитанному материалу.
  - в) Записать вопрос и ответ на него.
3. Для подготовки к семинарским занятиям студент готовит материал по выбранной теме, используя список основной/дополнительной литературы и дополнительного информационного ресурса.

## **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети “Интернет”, включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

### **6.1. Основная литература**

1. Рогов Е.И. Организационная психология : учебник для бакалавров / 2-е изд., перераб. и доп., изд-во Юрайт, 2012.
2. Организационная психология : учебник для бакалавров / под ред. А. В. Карпова. — М. : Издательство Юрайт, 2012.
3. Журавлёв А.Л., Позняков В.П. Социальная психология российского предпринимательства. Концепция психологических отношений. М., 2012.
4. Зазыкин В.Г., Оболонский Ю.В. Психологическая реальность конфликтов. М., 2013.
5. Зуб А.Т. Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата. М., 2014.
6. Коноваленко В.А., Коноваленко М.Ю., Соломатин А.А. Психология менеджмента. Теория и практика. М., изд-во Юрайт, 2014.

### **6.2. Дополнительная литература:**

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. – Изд-во ЮНИТИ, 2009.
2. Базаров Т.Ю. Организационный контекст управления персоналом. Социальная психология: Хрестоматия. М.: Аспект Пресс, 1999.
3. Ветлужских Е. Н. Генеральный директор. Ценный опыт. М., 2012.
4. Гоулмен, Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе. – М., 2013.
5. Гибсон Д., Иванцевич Д., Донелли Д. Организации. Поведение. Структуры. Процессы. М.: Инфра-М, 2000.
6. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001. Занковский А.Я, Организационная психология. М.: Флинта, 2000. 648 с.
7. Дьячкова Е.В., Зазыкин В.Г., Смирнов Е.А. Психолого-акмеологические основы успешной карьеры. – Иваново, 2012.
8. Карпов А.В. Психология менеджмента. М.: Гардарики, 1999.
9. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы. М.: Аспект



Пресс, 2001.

10. Марасанов Г.И. Развитие организации и мотивы управленческой деятельности руководителя // ж-л «Акмеология». 2014. №1-2. С. 141-144.
11. Машков В.Н. Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента. СПб.: Речь, 2005.
12. Мескон МХ., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1995.
13. Ибюстром Д.В., Дэвис К. Организационное поведение. СПб.: Питер, 2000.
14. Организационная психология: Хрестоматия / Сост. Л.В. Винокуров, И.И. Скрипюк. СПб.: Питер, 2000. 512 с.
15. Организационное поведение: Практикум / Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. СПб.: Питер, 2006. 250 с.
16. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. СПб.: Речь, 2000. 298 с.
17. Психолого – акмеологическая служба. Настольная книга практического психолога. – М.: Изд-во РАГС, 2001.
18. Самоукина Н.В. Управление персоналом: российский опыт. СПб.: Питер, 2003. С. 105-210.
19. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб: Питер, 2002. 336 с.

### 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211).  
[http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie\\_o\\_samostoyatelnoi\\_rabote.pdf](http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf)

### 6.4. Интернет-ресурсы

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	ссылка
1	Электронный журнал	<a href="http://orgpsyjournal.hse.ru">http://orgpsyjournal.hse.ru</a>
	Организационное консультирование	<a href="http://www.alef-center.ru">http://www.alef-center.ru</a>
	Организационное консультирование	<a href="http://www.alga-consulting.ru">http://www.alga-consulting.ru</a>
	Психолог в организации	<a href="http://www.psy.msu.ru/science/public/psy_pr_of/3_orgpsy.html">http://www.psy.msu.ru/science/public/psy_pr_of/3_orgpsy.html</a>

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

Для проведения лекционных и практических занятий; а также для просмотра и анализа видеоматериалов необходима аудитория, оснащенная универсальной доской (маркеры), персональным компьютером с мультимедиа-проектором, видеоэкраном.

Для обеспечения работы студентов с Интернет-ресурсами необходимо наличие персональных компьютеров с возможностью выхода в Интернет.

Специализированное оборудование: видеокамера, фотоаппарат

Специализированное программное обеспечение при изучении дисциплины не используется.