


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.А. ЕСЕНИНА»

Утверждаю
Декан факультета
социологии и управления



О.В. Василенкова
31 августа 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

Уровень основной профессиональной образовательной программы:
Магистратура

Направление подготовки: **38.04.02 Менеджмент**
Магистерская программа: **Управление человеческими ресурсами**

Профиль: **Управление человеческими ресурсами**

Форма обучения: **заочная**

Срок освоения ОПОП: **нормативный – 2 года 6 мес.**

Факультет: **социологии и управления**

Кафедра: управления персоналом

Рязань, 2020

ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Цели освоения дисциплины заключаются в формировании у обучающихся профессиональных компетенций установленных ФГОС ВО в единстве фундаментальных и прикладных социально-психологических проблем организации, а также в области практических применений.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП МАГИСТРАТУРЫ

2.1. Учебная дисциплина «Организационная психология» относится к вариативной части блока Б1.В.ДВ.5

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие предшествующие дисциплины:

- теория организации и организационное поведение

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной:

- *управление конфликтами в организации;*
- *современные технологии управления персоналом организации;*
- *профессионально-личностное развитие менеджера*
- *государственный экзамен.*

2.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональной (ПКВ) компетенции вуза:

№ п/п	Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
			Знать	Уметь	Владеть
1.	ПКВ-2	Способностью проводить психологическую и профессиональную диагностику человеческого капитала	Основные школы и подходы в сфере диагностики организационной психологии, типологию организаций и специфику социальных организаций; основные законы и принципы организации	Приобретать знания в предметной области дисциплины; выявлять и объяснять противоречия между «теорией» и «практикой»; применять полученные знания для диагностики и понимания сущности происходящих изменений в организации	Навыками целостного подхода к анализу организационно-управленческих проблем на предприятии, проведения аналитической и исследовательской работы по оценке состояния и динамики макро- и микросреды организации

2.5 Карта компетенций дисциплины

Карта компетенций дисциплины					
Наименование дисциплины: Организационная психология					
Целями освоения учебной дисциплины являются формирование у магистрантов профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВПО, комплекса знаний, умений и навыков по основным понятиям и терминам, характеризующими различные виды социально-психологических проблем организационной психологии, закономерностям, принципам и механизмам осуществления психологической диагностики человеческого капитала.					
В процессе освоения данной дисциплины магистрант формирует и демонстрирует следующие					
Профессиональные компетенции:					
Компетенции		Перечень компонентов	Технологии формирования	Форма оценочного средства	Уровни освоения компетенции
Индекс	Формулировка				
ПКВ-2	Способностью проводить психологическую и профессиональную диагностику человеческого капитала	<p><u>Знать:</u> - Основные школы и подходы в сфере диагностики в организационной психологии; типологию организаций и их социально-психологическую специфику; основные психологические закономерности жизнедеятельности организации</p> <p><u>Уметь:</u> - Приобретать знания в предметной области дисциплины; выявлять и объяснять противоречия между «теорией» и</p>	<p>- лекции и семинарские занятия;</p> <p>- изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы</p>	<p>реферат;</p> <p>- собеседование</p> <p>- зачет</p>	<p>ПОРОГОВЫЙ</p> <p>Знать сущность и содержание основных подходов и методов организации диагностики персонала.</p> <p>Уметь анализировать психологические процессы в организации и осуществлять диагностику человеческого капитала организации.</p> <p>Владеть навыками целостного подхода к анализу проблем в организации.</p> <p>ПОВЫШЕННЫЙ</p> <p>Знать основные факторы, способствующие повышению</p>

		<p>«практикой»; применять полученные знания для понимания сущности происходящих изменений в коллективе <u>Владеть:</u> - Навыками целостного подхода к анализу организационно- управленческих проблем на предприятии и проведения аналитической и ис- следовательской работы по оценке состояния и динамики макро- и микросреды организации.</p>			<p>эффективности деятельности персонала и организационной культуры предприятия (фирмы). Уметь разрабатывать предложения по повышению эффективности диагностических процедур. Владеть углубленными методами диагностических процедур.</p>
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

1. ОБЪЕМ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ» И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		№2 часов
1	2	3
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	12	12
В том числе:		
Лекции (Л)	4	4
Практические занятия (ПЗ), Семинары (С)	8	8
Лабораторные работы (ЛР)	-	-
2. Самостоятельная работа студента (всего)	56	56
В том числе	-	-
<i>СРС в семестре:</i>		
Курсовая работа	КП	-
	КР	-
Другие виды СРС:	-	-
Работа с нормативно-правовыми актами		
Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям	18	18
Работа со справочными материалами	18	18
Изучение и конспектирование литературы	18	18
Выполнение индивидуальных домашних заданий		
Выполнение научно-исследовательской работы, подготовка к конференциям		
<i>СРС в период сессии</i>		
Подготовка к экзамену		
Вид промежуточной аттестации	зачет (З)	-
	экзамен (Э)	3
ИТОГО:	72	72
Общая трудоемкость	часов зач. ед.	2

2. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

2.1. Содержание разделов учебной дисциплины

№ семестра	№ Раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Содержание раздела в дидактических единицах
2	1	Организационная психология как научно-практическая дисциплина	<p>Организация как объект изучения психологии организаций. Предмет организационной психологии. Междисциплинарный статус организационной психологии. Основные психологические проблемы в организациях.</p> <p>Становление, институционализация и современное состояние дисциплины. Научное изучение поведения человека в организации. Методы исследований в организационной психологии. Критерии качества организационно-психологической информации: надежность, валидность, репрезентативность. Научные исследования и практическая деятельность в организационной психологии: проблема взаимоотношений.</p>
2	2	Работа психолога в организации	<p>Место, роль и возможности психолога-практика в организации. Профессиональная компетентность организационного психолога-практика. Позиции психолога в процессе консультирования организации. Ролевое кольцо консультирования. «Внешние» и «внутренние» консультанты.</p> <p>Экспертное и процессуальное консультирование организаций. Предметная, феноменальная и комплексная стратегии работы психолога. Основные формы и методы работы психолога в организации: тренинг, групповая дискуссия, деловая игра; психологическое обследование, диагностика и коррекция.</p>
2	3	Организационный климат и культура	<p>Организационная (корпоративная) культура как сложное, многоуровневое и неоднородное образование, которое воспринимается, оценивается и усваивается членами коллектива и влияет на их организационное поведение (С.А. Липатов). Метафоры организационной культуры (М. Элвессон).</p> <p>Содержание организационной культуры (совокупность базовых предположений, ценностей,</p>

			<p>верований, символов, образцов поведения) и ее структура (Э. Шайн). Характеристики организационной культуры: осознание себя и своего места в организации; тип коммуникации и стиль общения; внешний вид и манера поведения на рабочем месте; бытовые привычки и традиции; отношение к работе; трудовая этика; отношение ко времени; отношение к другим людям; ценности и нормы; вера во что-либо (Ф. Харрис, Р. Моран). Типы организационной культуры. (Л. Константин, Р. Хэнди, Т.Ю. Базаров). Субъективная и объективная составляющие культуры организации. Формирование организационной культуры в ходе решения задач, стоящих перед организацией, – внешней адаптации и внутренней интеграции (по Э. Шайну).</p>
1	4	<p>Психологические механизмы мотивации персонала</p>	<p>Психологическая структура мотивации и формы мотивов. Отношение к труду. Мотивационный элемент отношения к труду. Модели трудовой мотивации. Основные направления в изучении мотивации трудовой деятельности за рубежом. Диспозиционные (А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. Макклеланд, Ф. Херцберг) и когнитивные теории мотивации (В. Врум, Э. Лоулер и Л. Портер, Э. Лок, С. Адамс).</p> <p>Отечественные исследования мотивации труда. Влияние содержания, формы организации труда и характеристик личности на трудовую мотивацию.</p> <p>Проблемы стимулирования труда. Основные системы методов улучшения мотивации работников и повышения результативности их труда: экономические методы, управление по целям, обогащение труда, метод соучастия или вовлечения работников. Эффективность труда и трудовая мотивация.</p>
2	5	<p>Поведение человека в организации</p>	<p>Модели взаимодействия человека и организации. Модель «от человека к организации»: организационное окружение – стимулирующие воздействия – реакции человека на стимулирующие воздействия – результаты работы.</p> <p>Модель «от организации к человеку»: вход (люди, финансы, материалы, информация) – преобразователь (структура, технология, организационное поведение) – выход (товар или услуга).</p> <p>Вхождение человека в организацию. Объективное противоречие во взаимодействии человека и организации. Проблема соотношения взаимных ожиданий и притязаний: квалификационные и личностные характеристики; место (статус) в организации; характер и результаты работы; вознаграждения и наказания; перспективы роста.</p>

			Ролью аспект взаимодействия человека и организации. Адаптация индивида в организации. Уровни адаптации – психофизиологический, психологический, социально-психологический – и факторы, ее обуславливающие.
--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.2. Разделы учебной дисциплины, виды учебной деятельности и формы контроля

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах)				
			Л	ЛР	ПЗ	СРС	всего
2	1	Организационная психология как научно-практическая дисциплина	2	-		11	13
2	2	Работа психолога в организации	-	-	2	11	13
2	3	Организационный климат и культура	-	-	2	11	13
2	4	Психологические механизмы мотивации персонала		-	-2	12	14
2	5	Поведение человека в организации	-2	-	2	11	15
		ИТОГО за семестр	4	-	8	56	72
		ИТОГО	4	-	8	56	72

2.3 Лабораторный практикум не предусмотрен

2.4 Курсовые работы не предусмотрены

3. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА

3.1. Виды СРС

№	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды СРС	Всего часов
2	1	Организационная психология как научно-практическая дисциплина	Работа со справочными материалами (словарями, энциклопедиями) Изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы Выполнение индивидуальных домашних заданий (подготовка докладов, рефератов и т.д.)	

2	2	Работа психолога в организации	Работа со справочными материалами (словарями, энциклопедиями) Изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы Выполнение индивидуальных домашних заданий (подготовка докладов, рефератов и т.д.)	
2	3	Организационный климат и культура	Работа со справочными материалами (словарями, энциклопедиями) Изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы Выполнение индивидуальных домашних заданий (подготовка докладов, рефератов и т.д.)	
2	4	Психологические механизмы мотивации персонала	Работа со справочными материалами (словарями, энциклопедиями) Изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы Выполнение индивидуальных домашних заданий (подготовка докладов, рефератов и т.д.)	
2	5	Поведение человека в организации	Работа со справочными материалами (словарями, энциклопедиями) Изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы Выполнение индивидуальных домашних заданий (подготовка докладов, рефератов и т.д.)	
ИТОГО в семестре				56

3.2. График работы студента

3.3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

При изучении данной дисциплины обучающиеся выполняют различные виды самостоятельной работы: подготовка к лабораторным занятиям (планы занятий приведены в разделе «Иные сведения»); подготовка доклада, реферата, эссе; подготовка к зачету (приведены в разделе «Иные сведения»).

При выполнении всех форм самостоятельной работы обучающиеся пользуются литературой, указанной в списке основной и дополнительной литературы.

Самостоятельная работа выполняется обучающимися в процессе изучения всех учебных дисциплин. Она направлена на овладение обучающимися фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками, умениями работы с литературными источниками, практического решения задач, на развитие логического мышления, творческой активности, исследовательского подхода в освоении учебного материала, развитие познавательных способностей.

Результаты выполнения самостоятельной работы представляются обучающимися во время аудиторных занятий, проверяются и оцениваются преподавателем в ходе текущего (рубежного, итогового) контроля – в соответствии с учебным планом (расписанием занятий, зачетно-экзаменационной сессии).

В целом самостоятельная работа студента при изучении курса, независимо от формы обучения это:

- работа с конспектами лекций (обработка текста); усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной основной учебной и дополнительной литературы;
- изучение учебной, научной, методической, справочной литературы, в том числе с привлечением электронных средств информации;
- составление различных видов записей прочитанного: конспектирование, аннотирование, реферирование;
- подготовка сообщений к выступлению на семинаре, конференции;
- выполнение индивидуальных заданий по различным разделам содержания учебной дисциплины;
- выполнение рефератов, докладов, эссе, осуществление индивидуальной учебно-исследовательской работы;
- текущий самоконтроль успеваемости на базе традиционных тестов.

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

(см. Фонд оценочных средств Приложение 1)

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

5.1. Основная литература

№ п/п	Автор (ы), наименование, место издания и издательство, год	Используется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
				В библиотеке	На кафедре
1	Свенцицкий, Анатолий Леонидович. Организационная психология [Текст]: учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. - Москва : Юрайт, 2015. - 504 с	1,2	6	5	
2.	Зуб, Анатолий Тимофеевич. Психология управления [Текст]: учебник и практикум для	1,2	6	5	

	академического бакалавриата / А. Т. Зуб; МГУ им. М. В. Ломоносова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2015. - 372 с.				
3.	Шейн, Эдгар. Организационная культура и лидерство [Текст] = Organizational Culture and Leadership / Эдгар Шейн; пер. с англ. И. Малкова. - 4-е изд. - Санкт-Петербург : Питер, 2013. - 352 с.	1,2	6	10	
4.	Козлов, Владимир Васильевич. Организационная культура [Текст] : учебное пособие / В. В. Козлов, Ю. Г. Одегов, В. Н. Сидорова; под ред. М. Н. Кулапова; Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова. - Москва : КноРус, 2016. - 270	1,2	6	8	

5.2. Дополнительная литература

№ п/п	Автор (ы), наименование, место издания и издательство, год	Используется при изучении и разделов	Семестр	Количество экземпляров	
				В библиотеке	На кафедре
1.	Методы практической социальной психологии: Диагностика, консультирование, тренинг: Учебное пособие для вузов	2	6	Электронный ресурс	-

5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. ООО «ИВИС» [Электронный ресурс] : база данных. – Доступ к полным текстам только в локальной сети университета. – Режим доступа: <https://dlib.eastview.com> (дата обращения: 25.08.2020).
2. Университетская библиотека ONLINE [Электронный ресурс] : электронная библиотека. – Доступ к полным текстам по паролю. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru> (дата обращения: 25.08.2020).
3. Электронный каталог НБ РГУ имени С. А. Есенина [Электронный ресурс] : база данных содержит сведения о всех видах литературы, поступающих в фонд НБ РГУ имени С. А. Есенина. – Рязань, [1990 -]. – Режим доступа: <http://library.rsu.edu.ru/marc>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
4. Юрайт [Электронный ресурс] : электронная библиотека. – Доступ к полным текстам по паролю. – Режим доступа: <http://www.biblio-online.ru> (дата обращения: 25.08.2020).

5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины:

1. [AUP.Ru. Административно-управленческий портал](http://www.aup.ru) [Электронный ресурс] : [бизнес-портал](http://www.aup.ru). – Режим доступа: <http://www.aup.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).

- 25.08.2020).
2. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. – Доступ зарегистрированным пользователям по паролю. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 25.08.2020).
 3. HR-Journal. Работа с персоналом [Электронный ресурс] : Интернет-журнал. – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru>, свободный (дата обращения: 22.08.2019).
 4. Info Management [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://infomanagement.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
 5. Quality.eup.ru [Электронный ресурс] : сайт о менеджменте качества. – Режим доступа: <http://quality.eup.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
 6. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) [Электронный ресурс] : [сайт]. – Режим доступа: www.wciom.ru, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
 7. Единое окно доступа к образовательным ресурсам [Электронный ресурс] : федеральный портал. – Режим доступа: <http://window.edu.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
 8. Единый архив экономических и социологических данных [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://sophist.hse.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
 9. КиберЛенинка [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
 10. КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
 11. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : Интернет-проект. – Режим доступа: <https://www.cfin.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
 12. Менеджмент [Электронный ресурс] : [сайт] // Элитариум. Центр дополнительного образования. – Режим доступа: <http://www.elitarium.ru/management>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Требования к аудиториям (помещениям, местам) для проведения занятий: специализированные лекционные аудитории, оснащенные видеопроекционным оборудованием, средствами звуковоспроизведения и экраном, оборудованные учебной мебелью; библиотека, имеющая учебные места для студентов, оснащенные компьютерной техникой с доступом к базам данных и сети Интернет; компьютерный класс, мультимедийный курс лекций.

6.2. Требования к оборудованию рабочих мест преподавателя и обучающихся: видеопроектор, ноутбук, переносной экран. В компьютерных классах установлены средства MS Office или аналогичные.

6.3. Требования к специализированному оборудованию: отсутствуют.

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ (заполняется только для стандарта ФГОС ВПО)

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы,

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
	формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.
Практические занятия	Проработка рабочей программы дисциплины, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.), прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решений задач по алгоритму и др.
Контрольная работа/индивидуальные задания	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Подготовка к экзамену/зачету	При подготовке к экзамену (зачету) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

- чтение лекций с использованием слайд-презентаций, графических объектов, видео- аудио- материалов (через Интернет);
- распространение домашнего задания, его проверка и консультирование посредством электронной почты;
- - применение средств мультимедиа в образовательном процессе (презентации, видео);
- - консультирования обучающихся и интерактивное общение в любое время и в любой точке пространства посредством сети Интернет (электронная почта).

10. ТРЕБОВАНИЯ К ПРОГРАММНОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Набор ПО для кафедральных ноутбуков	
Антивирус Kaspersky Endpoint Security	Договор № 14-ЗК-2020 от 06.07.2020г.
Офисное приложение LibreOffice	свободно распространяемое ПО

Архиватор 7-zip	свободно распространяемое ПО
Браузер изображений FastStoneImageViewer	свободно распространяемое ПО
PDF ридер FoxitReader	свободно распространяемое ПО
Медиа проигрыватель VLC media player	свободно распространяемое ПО
Запись дисков ImageBurn	свободно распространяемое ПО
DJVU браузер DjVu Browser Plug-in	свободно распространяемое ПО

При реализации дисциплины с применением (частичным применением) дистанционных образовательных технологий используются: вебинарная платформа Zoom (договор б/н от 10.10.2020г.); система электронного обучения Moodle (свободно распространяемое ПО)

11. ИНЫЕ СВЕДЕНИЯ

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Организационная психология»

Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине для промежуточного контроля успеваемости

п/п	Контролируемые разделы дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Организационная психология как научно-практическая дисциплина	ПКВ – 2	зачет
2	Работа психолога в организации		
3	Организационный климат и культура		
4	Психологические механизмы мотивации персонала		
5	Поведение человека в организации		

ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

Индекс компетенции	Содержание компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
ПКВ- 13	Способностью проводить психологическую и профессиональную диагностику человеческого капитала	<u>Знать</u> Основные школы и подходы в сфере диагностики в организационной психологии; типологию организаций и их социально-психологическую специфику; основные психологические закономерности жизнедеятельности организации <u>Уметь:</u> - Приобретать знания в предметной области дисциплины; выявлять и объяснять противоречия между «теорией» и «практикой»; применять полученные знания для понимания сущности происходящих изменений в коллективе <u>Владеть:</u> 1)- Навыками целостного подхода к анализу организационно-управленческих проблем на предприятии 2) навыками проведения аналитической и исследовательской работы по оценке состояния и динамики макро- и микросреды организации.	ПКВ-2 31
			ПКВ-2 32
			ПКВ-2 33
			ПКВ-2 У1
			ПКВ-2 У2
			ПКВ-2 У3
			ПКВ-2 В1
			ПКВ-2 В2

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЗАЧЕТ)

№	Содержание оценочного средства	Индекс оцениваемой компетенции и ее элементов
---	--------------------------------	-----------------------------------------------

Вопросы зачета		
1	Предмет организационной психологии	ПКВ-2 31,32
2	Организационно-психологические переменные и процессы	ПКВ-2 31,32
3	Организационно-психологические подходы к дизайну рабочей среды	ПКВ-2 31,У1,2,В1
4	Организационно-психологический подход к действиям	ПКВ-2 3132,У1,2,В1
5	Научный метод в организационной психологии	ПКВ-2 31,У1,2,В1
6	Взаимодействие личности и организации	ПКВ-2 3132,У1
7	Методы организационной психологии	ПКВ-2 3132,У1,2,В1
8	Понятийное поле организационной психологии	ПКВ-2 31,2 33У1,2
9	Теория организации	ПКВ-2 31,У1,,В1,
10	Личность и организация	ПКВ-2 31,323У1,В1
11	Роль индивидуально-типологических особенностей руководителя и стиля управления в развитии организации	ПК-2 31,У1,2,В1
12	Связь индивидуально-типологических характеристик личности с успешностью выполнения ею тех или иных функциональных ролей	ПКВ-2 31,23 У23В2
13	Психогеометрия и ее использование	ПКВ-2 31,2,У1У2,В1
14	Психотипологический и функционально-ролевой подходы к дифференциации людей в команде	ПКВ-2 3233У1У2В23
15	Типология Майерс-Бриггс, возможности ее применения при формировании команды	ПКВ-2 32,У1,2,В1
16	Самоуправляемые команды и их роль в эффективном развитии организации	ПКВ-2 31323,У23В2
17	Управление сопротивлением	ПКВ-2 32,В1В2

18	Мотивация новаторов и их поддержка	ПКВ-2 31,2У23В2
19	Причины сопротивления персонала нововведениям в условиях высокоэффективной и низкоэффективной экономической системы.	ПКВ-2 31,3233У1,2В12
20	Психологические способы оптимизации процесса внедрения нововведений	ПКВ-2 31,2,У1
21	Командная работа, условия эффективной командной работы	ПКВ-2 32,У1,2,В1
22	Жизненный цикл команды	ПКВ-2 32,У1,2,В1
23	Организационная культура и корпоративная культура	ПКВ-2 32,У1,2,В1,
24	Организационная культура и персонал	ПКВ-2 32,У1,2,В1,
25	Психология работы с кадрами	ПКВ-2 31,У1,2
26	Психологический климат в организации, управление изменениями	ПКВ-2 31,У1
27	Доверие в организации	ПКВ-2 31,У1,2,В2,
28	Изменения в организации	ПКВ - 2 31,У1,В1
29	Подбор персонала	ПКВ-2 32,У2,В1
30	Личностно-ценностная сфера работников и профессионально важные качества	ПКВ-2 32,У2,В1
31	Теория архетипов и ее роль в организационной психологии	ПКВ-2 31,У1,В1
32	Мотивация, ее диагностика	ПКВ-2 31,У1,2,В1,2
33	Индивидуальный стиль деятельности и корпоративная культура	ПКВ-2, 31,2 У1,В1
34	Развитие культуры управления, стили руководства	ПКВ-2 31,2,У1,У2,В2

35	Психология управленческого решения	ПКВ-2 31,2,У1,2,В2
----	------------------------------------	--------------------

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ (Шкалы оценивания)

Результаты выполнения обучающимся заданий на зачете оцениваются по шкале «зачтено» - «не зачтено».

В основе оценивания лежат критерии порогового и повышенного уровня характеристик компетенций или их составляющих частей, формируемых на учебных занятиях по дисциплине (Таблица 2.5 рабочей программы дисциплины).

«зачтено» – оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

«зачтено» - оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос или выполнении заданий, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

«зачтено» - оценка соответствует пороговому уровню и выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, демонстрирует недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

«не зачтено» - оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина»

Утверждаю:

Декан факультета социологии и
управления



О.В. Василенкова

«31» августа 2020 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)
«Организационная психология»

Направление подготовки
38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)
Управление человеческими ресурсами

Квалификация
магистр

Форма обучения
заочная

Рязань 2020

1. Цель освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины заключаются в формировании у обучающихся профессиональных компетенций установленных ФГОС ВО в единстве фундаментальных и прикладных социально-психологических проблем организации, а также в области практических применений.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП.

Дисциплина относится к вариативной части Блока 1 (дисциплины по выбору).

Дисциплина изучается на 1 курсе (1,2 семестр).

3. Трудоемкость дисциплины: 2 зачетные единицы, 72 академических часа.

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

№ п/п	Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
			Знать	Уметь	Владеть
1.	ПКВ-2	Способностью проводить психологическую и профессиональную диагностику человеческого капитала	Основные школы и подходы в сфере диагностики организационной психологии, типологию организаций и специфику социальных организаций; основные законы и принципы организации	Приобретать знания в предметной области дисциплины; выявлять и объяснять противоречия между «теорией» и «практикой»; применять полученные знания для диагностики и понимания сущности происходящих изменений в организации	Навыками целостного подхода к анализу организационных управленческих проблем на предприятии, проведения аналитической и исследовательской работы по оценке состояния и динамики макро- и микросреды организации

5. Форма промежуточной аттестации и семестр (ы) прохождения

Зачет (2 семестр).

Дисциплина реализуется частично с применением дистанционных образовательных технологий.