

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ганеев Винер Валиахметович

Должность: Директор

Дата подписания: 11.12.2025 13:22:35

Уникальный программный ключ:

fceab25d7092f3bff743e8ad3f8d57fddc1f5e66

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»

Бирский филиал

## СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЙ ФАКУЛЬТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:

Декан

подписано ЭЦП Логачева Л.Р.

(подпись, инициалы, фамилия)

« 31 » 01 2024 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационная психология

(наименование дисциплины)

ОПОП ВО программа бакалавриата

37.03.01 Психология

шифр и наименование направления подготовки (специальности)

направленность (профиль, специализация)

Общий профиль

наименование направленности (профиля, специализации)

форма обучения

очно-заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Для приема: 2024-2025 г.

Бирск 2024 г.

Рабочая программа составлена на основании учебного плана основной профессиональной образовательной программы 37.03.01 Психология профиль Общий профиль, одобренного ученым советом Бирского филиала Уфимского университета науки и технологий (протокол №6 от 31.01.2024 г.) и утвержденного директором Бирского филиала 31.01.2024.

Зав.кафедрой кафедры педагогики, психологии и социальной работы (*наименование кафедры разработчика программы*) подписано ЭЦП Бронников С.А.  
Разработчик программы подписано ЭЦП Улыбина О.В.  
Руководитель образовательной программы подписано ЭЦП Зинова И.М.

# **1. Цель дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы**

## **1.1. Цель дисциплины**

Цель изучения дисциплины: научить ориентироваться в основных разделах данной дисциплины. Способствовать приобретению навыков психологического анализа различных организационных проблем в условиях современной социальной реальности

## **1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы**

Таблица 1. – Результаты обучения по дисциплине

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной
код компетенции	наименование компетенции	
ОПК-8	Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ОПК-8.1. Демонстрирует знание своих профессиональных функций в организациях разного типа, организационных политик и процедур
		ОПК-8.2. Выполняет свои профессиональные функции в организациях разного типа
		ОПК-8.3. Осознанно соблюдает организационные политики и процедуры при выполнении своих профессиональных функций в организациях разного типа
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Знать основы психологии личности, среды, группы, коллектива; основы педагогики личности, среды, группы, коллектива; особенности социального взаимодействия в коллективе, принципы командной работы
		УК-3.2. Уметь оперировать понятиями психологии личности, среды, группы, коллектива; оперировать понятиями педагогики личности, среды, группы, коллектива; оперировать знаниями об особенностях социального взаимодействия в команде, принципах командной работы
		УК-3.3. Владеть навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде

## **2. Структура и трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 5 зачетные единицы (з.е.), 180 академических часов.

**Таблица 2 – Объем дисциплины**

Виды учебной работы	Всего, часов	Количество часов в семестре
Общая трудоемкость дисциплины	180	7 семестр - 180
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	50	7 семестр - 50
в том числе:		
лекции	20	7 семестр - 20
лабораторные занятия	0	
практические занятия	30	7 семестр - 30
Другие виды работ в соответствии с УП:		
контрольная работа	0.5	7 семестр - 1
консультации	1	7 семестр - 1
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	127.3	7 семестр - 130
Контактная работа по промежуточной аттестации		
в том числе:		
зачет	0	
зачет с оценкой	0	
курсовая работа (проект)	0	
экзамен	1.2	7 семестр - 1

**3 Содержание дисциплины****Таблица 3 – Содержание дисциплины**

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности					Форма текущего контроля успеваемости
		Лек, час.	П, час.	Эк, час.	КоР, час.	СРС, час.	
	4 курс / 7 семестр						
1	Введение в организационную психологию						
1.1	<p>Предмет и история развития организационной психологии.</p> <p>Предмет и задачи организационной психологии. Аспекты организационной реальности, относящиеся к компетенции психолога. Эволюция организационных парадигм в XX столетии.</p> <p>Централизованный (тоталитарный) и рыночный способы возникновения организаций. Кооперация, специализация и иерархизация как основные организационные эффекты. Внешние и внутренние цели организаций. Миссия, стратегия и ресурсы организаций.</p> <p>Основные составляющие организаций: организационная структура, технология, организационная культура, персонал.</p>	1				6	Контрольная работа, Тестирование

	Социально-психологические исследования формальных организаций. Значение теории бюрократии М. Вебера для организационной психологии. Механическая и организмическая модели организаций.					
1.2	<p>Особенности организационных структур и культуры в них.</p> <p>Типы организационных структур и их социально-психологические особенности. Субординационные и координационные связи в организации: социально-психологические основы анализа, проектирования и оптимизации. Новые технологии и организационные структуры. Организационная культура как интегративная характеристика организаций. Функции организационной культуры и задачи организации. Социально-психологическая детерминация становления и развития организационных культур. Технологии поддержания и изменения организационной культуры на различных этапах жизненного цикла организации. Проблема анализа организационной культуры.</p> <p>Формализованный и идиографический подходы к изучению организационной культуры.</p>	1	2		6	Семинар, Групповой опрос, Групповой опрос, Тестирование, Кейс-задания
1.3	<p>Основные сферы диагностики, технологии и модели организаций.</p> <p>Основные способы диагностики по «неэкономическим» критериям.</p> <p>Технология как компонент организации. Модели организации совместной деятельности и их влияние на общение, сплоченность и социально-психологический климат группы.</p> <p>Организационные парадигмы по Л. Константину.</p>	2			6	Тестирование, Кейс-задания, Групповой опрос
1.4	<p>Основные теории организационной культуры.</p> <p>Концепция организационной культуры Г. Хоффстедта. Типология организационной культуры по Т. Дилу и А. Кеннеди.</p> <p>Типология организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна. Представления Ч. Хенди о типах организационных культур.</p>	2			7.5	Тестирование

1.5	<p>Диагностика и специфика проявлений деформации отношений между руководителями и подчиненными в организации.</p> <p>Невротические (девиантные, акцентуированные) организационные культуры. Рамочные конструкции организационной культуры. Типологии организационных культур (Л. Константин, Г. Хоффстед, Ч. Хенди, Т. Дил, А. Кеннеди, К. Камерон, Р. Куинн и др.).</p> <p>Дисфункциональные нарушения организационной культуры. Невротические организационные культуры: феноменология и типологизация.</p> <p>Деформация отношений между руководителями и подчиненными в рамках невротической культуры (М. Кетс де Врайс, Д. Миллер). Типологические характеристики культуры организации и особенности проявления социально-психологических феноменов. Проблема специфичности организационной культуры в отечественных условиях.</p>	2				8	Тестирование, Кейс-задания
2	Организация с точки зрения психологии						
2.1	<p>Организационная культура, изменения и психологический подход</p> <p>Проблема искажения и не оперативности внутриорганизационной информации.</p> <p>Основные виды ошибок и «барьеров» во внутриорганизационной коммуникации.</p> <p>Коммуникация и этапы организационного функционирования. Внешне-организационные коммуникации. Внешняя среда организации как объект управления.</p> <p>Реклама как составная часть работы с «внешней средой». Имидж организации и связи с общественностью. Репутационный капитал организации. Динамика «внешних» коммуникаций на различных этапах жизненного цикла организации (основание и ранний рост, развитие; средний возраст; зрелость; спад, завершение деятельности). Общие правила и принципы построения эффективных коммуникаций. Коммуникативная компетентность и культура руководителя.</p>	2	4		6	Семинар, Тестирование, Кейс-задания, Групповой опрос	

2.2	<p>Представление о жизненном цикле организаций.</p> <p>Основные модели организационного развития. Этапы развития организации и их социально-психологическая характеристика. Инновации в организациях. Основные виды психологических барьеров и типы психологических позиций сотрудников по отношению к инновациям. Этапы организационных преобразований. Сопротивление организационным изменениям и его причины. Работа с сопротивлением реорганизации. Социально-психологические факторы успешности внедрения нововведений. Оценка эффективности организационных изменений. Доверие в организации как опосредующий фактор эффективности нововведений и организационного развития.</p>	1	2		6	Семинар, Тестирование, Групповой опрос
2.3	<p>Мотивация и вовлечённость членов команды</p> <p>Особенности проявления мотивации в профессиональной деятельности. Теории мотивации в контексте групповой работы. Внутренняя и внешняя мотивация: влияние на взаимодействие. Индивидуальные различия в мотивации. Мотивационные конфликты в команде. Психолог как медиатор мотивации и ценностей. Геймификация и нематериальная мотивация. Диагностика уровня мотивации в команде. Роль командных целей в повышении вовлеченности и мотивации</p>	1	2		8	Тестирование, Кейс-задания, Контрольная работа, Семинар
2.4	<p>Руководитель организации как должностное лицо.</p> <p>Руководитель как должностное лицо. Типология управленческих должностей. Система управленческих функций и ролей. Требования статусно-должностных позиций к управленческой компетентности руководителей. «Пирамида менеджерских навыков». Социально-психологические особенности деятельности руководителя линейных, функциональных, штабных и матричных организационных структурах.</p>	1	2		6	Семинар, Тестирование, Групповой опрос
2.5	Лидерский потенциал руководителя	2	2		6	Семинар,

	организации.  Лидерский потенциал руководителя. Основные модели и подходы к пониманию лидерства в организационно-управленческой деятельности. Социальная роль и психологическая позиция сотрудника (подчиненного). Социальные и социально-психологические категории сотрудников. Должность и должностные полномочия как детерминанты организационного поведения людей: социально-психологические аспекты. Должность и её разновидности. Виды должностных полномочий. Распределение должностных полномочий. Регламентация должностных прав и обязанностей. Социально-психологические аспекты рационализации должностной структуры.						Тестирование
3	Организационные феномены и процессы: психологическое содержание						
3.1	Психологические особенности и специфика руководства группами и отделами в организации.  Дисциплина и дисциплинарная ответственность работников перед организацией: социально-психологические факторы. Особенности психологических типов подчиненных. Личностные характеристики, как факторы поведения человека в организации. Группы в организации: функции и типы. Влияние группы на поведение и установки сотрудников по отношению к организации, выполняемой работе, удовлетворенности трудом, производственную и социальную адаптацию. Руководство группой: проблема направленного влияния на систему групповых коммуникаций, норм, межличностных отношений, уровень сплоченности и социально-психологического климата. Соотношение стиля руководства, уровня развития группы и эффективности групповой деятельности. Ситуационная адаптация стиля руководства группой. Проблема совместимости руководителя и группы.	1	2		6	Тестирование, Семинар, Контрольная работа	
3.2	Особенности эффективной командной	1	10		6	Групповой	

	<p>работы в группах и отделах организации.</p> <p>Группа как коллективный субъект управления: психология командного менеджмента. Область применения командного подхода в управлении.</p> <p>Основные условия эффективной командной работы. Жизненный цикл команды. Командная работа и командное строительство (Team Building).</p> <p>Распределение функциональных ролей в команде. Проблема формирования и оптимизации команды. Функции руководителя в структуре самоуправляемой команды. Принятие групповых решений в традиционном и командном менеджменте.</p> <p>Социокультурные и психологические аспекты внедрения командного менеджмента в современных российских организациях.</p>						опрос, Семинар, Тестирование
3.3	<p>Межгрупповые конфликты внутри и вне организации и особенности их урегулирования.</p> <p>. Виды и причины организационных конфликтов. Психологическая динамика конфликта. Роль эмоций и установок в разрастании конфликтов. Модели поведения в конфликте. Конфликт как источник развития. Роль психолога в медиации. Технологии разрешения конфликтов. Профилактика межличностных и межгрупповых конфликтов. Организационные условия, способствующие возникновению конфликтов. Диагностика конфликтного климата.</p>	2	2			6	Семинар, Тестирование, Кейс-задания
3.4	<p>Социально-психологическое сопровождение адаптации и карьерного роста руководителя и сотрудников в организации.</p> <p>Социально-психологическое сопровождение адаптации руководителей и сотрудников. Виды адаптационных процессов в организации. Этапы адаптации. Показатели адаптации. Введение руководителя (сотрудника) в должность и его формы. Организационные, микросоциальные и личностные факторы</p>	1	2			10	Семинар, Тестирование, Кейс-задания, Групповой опрос

	успешной адаптации человека в организации. Психологические основы планирования и реализации карьеры руководителей и сотрудников. Понятие карьеры; типы карьер. Планирование карьеры как партнерское взаимодействие. Социально-психологическое обеспечение планирования карьеры и внутриорганизационных перемещений. Коучинг как форма персональной работы психолога с руководителями.					
4	Контрольная работа			1	0.5	
5	Экзамен		1		36	
Итого по 4 курсу 7 семестру		20	30	1	1	130
Итого по дисциплине		20	30	1	1	130

Таблица 4 – Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Наименование семинарских и практических работ	Объем, час.
4 курс / 7 семестр		
1.	Этические дилеммы в практике организационного психолога	2
2.	Организационная культура и климат: психологический анализ	2
3.	Организационные изменения и сопротивление: психологический подход	2
4.	Политики и процедуры: психологическое восприятие и соблюдение	2
5.	Мотивация и вовлечённость членов команды	2
6.	Психология власти и подчинения в организациях	2
7.	Лидерство и подчинённость: психология взаимодействия	2
8.	Этические дилеммы в практике организационного психолога	2
9.	Особенности эффективной командной работы в группах и отделах организации.	2
10.	Психологическая структура команды и командные роли	2
11.	Эффективная командная коммуникация: инструменты и барьеры	2

12.	Эмоциональный интеллект и командное взаимодействие	2
13.	Психология доверия и сплочённости в команде	2
14.	Конфликты в организациях: профилактика и сопровождение	2
15.	Адаптация сотрудников и роль психолога	2

#### **4. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

##### **Контрольные задания для проведения текущего контроля успеваемости**

###### **Тестовые задания**

Описание тестовых заданий: тестовые задания включают тесты закрытого типа (с одним правильным ответом), тесты на установление последовательности и на установление соответствия. Оценка за выполнение тестовых заданий выставляется на основании процента заданий, выполненных студентами в процессе прохождения промежуточного и рубежного контроля знаний

**ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры**

Тестовые задания на уровень «Знать»

1. Какие действия психолога соответствуют этическому и профессиональному поведению в организации? (выберите 2 варианта ответа)

- а) соблюдение конфиденциальности информации о сотрудниках
- б) следование установленным организационным процедурам
- в) обсуждение рабочих ситуаций в неформальных чатах
- г) отказ от взаимодействия с HR-службой
- д) игнорирование письменных регламентов при наличии устных договоренностей

Правильный ответ: а, б

2. Расположите в правильном порядке этапы внедрения организационных изменений:

- а) осознание необходимости изменений
- б) анализ текущей ситуации и диагностика проблем
- в) разработка стратегии и плана изменений
- г) реализация изменений и управление сопротивлением
- д) закрепление новых норм и оценка результатов

Правильный ответ: а, б, в, г, д

3. Основная цель деятельности организационного психолога – это:

- а) повышение эффективности и благополучия сотрудников в рамках организационных целей
- б) проведение индивидуальной терапии вне рабочего контекста
- в) работа исключительно с управленческим персоналом
- г) подбор персонала на основании тестов интеллекта

Правильный ответ: а

4. Установите соответствие между видом организационной структуры и её характеристикой:

Вид организационной структуры	Характеристика
1. Линейная структура	а) Четкая иерархия, вертикальное подчинение
2. Матричная структура	б) Сотрудник подчиняется одновременно двум руководителям
3. Функциональная структура	в) Деление по профессиональной специализации
4. Проектная структура	г) Формируется временно для достижения целей

проекта

Правильный ответ: 1-а, 2-б, 3-в, 4-г

5. Что из перечисленного входит в функции психолога в организации?

- а) диагностика и оптимизация организационного климата
- б) назначение на должности
- в) формирование бюджета
- г) проведение юридических консультаций

Правильный ответ: а

6. Этический принцип, согласно которому психолог сохраняет информацию в тайне:

- а) конфиденциальность
- б) универсальность
- в) объективность
- г) лояльность

Правильный ответ: а

7. Что входит в понятие «организационные процедуры»?

- а) официально закрепленные регламенты и правила работы персонала
- б) свободная инициатива сотрудников
- в) элементы внешней рекламы
- г) индивидуальные решения руководителя

Правильный ответ: а

8. Психологическое выгорание – это:

- а) состояние хронической усталости и утраты мотивации у работников
- б) желание сменить профессию по личным убеждениям
- в) недостаток профессиональных знаний
- г) повышение деловой активности

Правильный ответ: а

9. Установите соответствие между элементами организационной культуры и их описанием:

Элементы организационной культуры	Описание
1. Артефакты 2. Ценности 3. Базовые допущения	а) Внешние проявления культуры: одежда, оформление офиса, язык б) Осознанные цели, нормы поведения и миссия в) Глубинные установки, которые не подвергаются сомнению

Правильный ответ: 1-а, 2-б, 3-в

Тестовые задание на уровень «Уметь»

10. \_\_\_\_\_ – это соблюдение психологом профессиональной этики и регламентов, установленных в конкретной организации.

Правильный ответ: Организационная дисциплина

11. \_\_\_\_\_ – это процедура оценки психологического климата и эмоционального состояния коллектива.

Правильный ответ: Диагностика

12. Проведение тренингов для сотрудников по снижению стресса и выгоранию относится к сфере \_\_\_\_\_

Правильный ответ: профилактической работы

13. \_\_\_\_\_ – это способность психолога адаптировать методы работы к политике организации и контексту её деятельности.

Правильный ответ: Гибкость

14. Составление рекомендаций по улучшению внутриорганизационного взаимодействия – это задача психолога в рамках \_\_\_\_\_

Правильный ответ: консультационной практики

15. Эффективная реализация организационных изменений требует от психолога навыков \_\_\_\_\_

Правильный ответ: сопровождения изменений

16. В случае нарушения этических норм внутри организации, психолог должен применять навыки \_\_\_\_\_

Правильный ответ: профессионального реагирования

**УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовать свою роль в команде**

Тестовые задания на уровень «Знать»

17. Командная роль – это:

- а) формальная должность
- б) поведенческий паттерн, который человек демонстрирует при работе в команде
- в) обязанности, зафиксированные в уставе
- г) психологический диагноз

Правильный ответ: б

18. Установите соответствие между ролями по Белбину и их функциями:

Роли по Белбину	Функции
1. Координатор	а) организация действий и управление командой
2. Генератор идей	б) предложение новых стратегий
3. Исполнитель	в) практическая реализация планов
4. Аналитик	г) объективная оценка решений

Правильный ответ: 1-а, 2-б, 3-в, 4-г

19. Какой навык особенно важен для командной работы психолога?

- а) умение работать автономно
- б) эмпатия и активное слушание
- в) способность давать указания
- г) навык ведения бухгалтерии

Правильный ответ: б

20. Основной барьер в командной коммуникации – это:

- а) высокий профессионализм
- б) использование делового языка
- в) четкое распределение ролей
- г) недоверие и искажение информации

Правильный ответ: г

21. Что из перечисленного способствует развитию эффективной команды?

- а) общие цели и взаимное уважение
- б) жесткая иерархия
- в) отсутствие обратной связи
- г) индивидуальная конкуренция

Правильный ответ: а

21. Для анализа командного взаимодействия можно использовать:

- а) ассоциативный эксперимент
- б) метод социометрии
- в) porsch-тест
- г) метод наблюдения за сновидениями

Правильный ответ: б

22. Какие качества способствуют эффективной командной работе психолога? (выберите 2 варианта ответа)

- а) эмпатия и умение слушать
- б) способность к сотрудничеству и уважение мнения других
- в) склонность к доминированию
- г) индивидуализм и замкнутость
- д) избегание открытой обратной связи

Правильный ответ: а, б

23. Расположите в правильной последовательности этапы развития команды по Б. Такмену:

- а) формирование (Forming)
- б) конфронтация (Storming)
- в) нормирование (Norming)
- г) эффективная работа (Performing)
- д) завершение (Adjourning)

Правильный ответ: а, б, в, г, д

#### Тестовые задание на уровень «Уметь»

24. \_\_\_\_\_ – это активное участие в совместной деятельности, направленной на достижение общих целей.

Правильный ответ: Командная работа

25. Навык конструктивного разрешения разногласий и конфликтов в коллективе называется \_\_\_\_\_

Правильный ответ: медиативность

26. Умение выстраивать продуктивные межличностные отношения на рабочем месте называется \_\_\_\_\_

Правильный ответ: коммуникативная компетентность

27. \_\_\_\_\_ – это способность учитывать эмоциональное состояние коллег в процессе взаимодействия.

Правильный ответ: Эмпатия

28. Для успешной командной работы важно развивать навыки \_\_\_\_\_, такие как умение слушать, договариваться и сотрудничать.

Правильный ответ: взаимодействия

29. Проведение группового обсуждения и обратной связи требует от психолога развития навыков

Правильный ответ: фасилитации

30. В ситуациях ролевой неопределенности в команде психолог должен использовать навыки

Правильный ответ: диагностики и коррекции ролей

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения тестовых заданий

Описание методики оценивания выполнения тестовых заданий: оценка за выполнение тестовых заданий ставится на основании подсчета процента правильно выполненных тестовых заданий.

Критерии оценки:

- «отлично» выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 91 – 100 %;
- «хорошо» выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 75 – 90 %;
- «удовлетворительно» выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 41 – 74 %;
- «неудовлетворительно» выставляется студенту, если процент правильно выполненных тестовых заданий составляет 40 %.

### Контрольная работа

**ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры**

**УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовать свою роль в команде**

Варианты контрольной работы на уровень «Знать»

#### Вариант 1

1. Предмет и задачи организационной психологии
2. Уровни организационной культуры по Э. Шейну
3. Причины сопротивления организационным изменениям
4. Этапы развития команды по Б. Такмену
5. Командные роли по М. Белбину

#### Вариант 2

1. Психологические особенности организационного поведения
2. Типология организационной культуры по К. Кэмерону и Р. Куинну
3. Формы конфликтов в организациях
4. Стратегии поведения в конфликте по К. Томасу
5. Структура психологической консультации по вопросам конфликта

#### Вариант 3

1. Методы организационно-психологического исследования
2. Факторы формирования организационной лояльности
3. Стадии и симптомы эмоционального выгорания
4. Меры профилактики профессионального стресса и выгорания
5. Диагностические методики оценки выгорания и стрессоустойчивости

#### Вариант 4

1. Психологическая адаптация в профессиональной среде
2. Организационная идентичность и её значение
3. Темперамент и его влияние на командную работу
4. Психологическая совместимость в команде

5. Мотивационные особенности сотрудников как фактор продуктивности

Вариант 5

1. Формальные и неформальные роли в организации
2. Лидерство и властные отношения в организации
3. Межкультурные особенности взаимодействия в организации
4. Барьеры в коммуникации и пути их преодоления
5. Психологическая безопасность и её роль в коллективе

Вариант 6

1. Роль организационного психолога в работе с персоналом
2. Трансформация корпоративной культуры и роль психолог
3. Диагностика организационного климата и удовлетворённости трудом
4. Формы нематериальной мотивации персонала
5. Консультирование при организационных изменениях

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения контрольной работы

Описание методики оценивания: при оценке выполнения студентом контрольной работы максимальное внимание следует уделять следующим аспектам: насколько полно в теоретическом вопросе раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владение навыками практической деятельности. Ответ дан на высоком уровне, содержит аргументацию и пояснения.

Критерии оценки:

- «отлично» выставляется студенту, если в теоретическом вопросе полно раскрыто содержание материала; четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владение навыками практической деятельности. Уровень знаний, умений, владений – высокий;
- «хорошо» выставляется студенту, если в теоретическом вопросе раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины; ответ самостоятельный; определения понятий неполные, допущены незначительные нарушения в последовательности изложения; небольшие недостатки при использовании научных терминов; Уровень знаний, умений, владений – средний;
- «удовлетворительно» выставляется студенту, если в теоретическом вопросе усвоено основное, но непоследовательно; определения понятий недостаточно четкие; не использованы в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, практических занятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности невысокий, наблюдаются пробелы и неточности. Уровень знаний, умений, владений – удовлетворительный;
- «неудовлетворительно» выставляется студенту, если в теоретическом вопросе не изложено основное содержание учебного материала, изложение фрагментарное, не последовательное; определения понятий не четкие; не использованы в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности очень низкий. Уровень знаний, умений, владений – недостаточный.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания контрольной работы

Описание методики оценивания: при оценке выполнения студентом контрольной работы максимальное внимание следует уделять следующим аспектам: насколько полно в теоретическом вопросе раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владение навыками

практической деятельности; кейс-задание решено на высоком уровне, содержит аргументацию и пояснения.

Критерии оценки:

- «отлично» выставляется студенту, если в теоретическом вопросе полно раскрыто содержание материала; четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владение навыками практической деятельности; кейс-задание решено на высоком уровне, содержит пояснения; тестовые задания решены свыше, чем на 80%; уровень знаний, умений, владений – высокий;
- «хорошо» выставляется студенту, если в теоретическом вопросе раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины; ответ самостоятельный; определения понятий неполные, допущены незначительные нарушения в последовательности изложения; небольшие недостатки при использовании научных терминов; кейс-задание решено верно, но решение не доведено до завершающего этапа; тесты решены на 60-80%. Уровень знаний, умений, владений – средний;
- «удовлетворительно» выставляется студенту, если в теоретическом вопросе усвоено основное, но непоследовательно; определения понятий недостаточно четкие; не использованы в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, практических занятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности невысокий, наблюдаются пробелы и неточности; в решение кейс-задания верно выполнены некоторые этапы; тесты решены на 40-60%; уровень знаний, умений, владений – удовлетворительный;
- «неудовлетворительно» выставляется студенту, если в теоретическом вопросе не изложено основное содержание учебного материала, изложение фрагментарное, не последовательное; определения понятий не четкие; не использованы в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности очень низкий; тесты решены менее, чем на 40 %; уровень знаний, умений, владений – недостаточный.

### **Кейс-задания**

Описание кейс-заданий: кейс-задание представляет собой ситуационную задачу, требующую осмыслиения, анализа, а затем решения. Решение кейс-задания должно быть аргументированным, содержать пояснения.

**ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры**

#### **Кейс-задания на уровень «Владеть»**

Кейс-задание 1.

Психолог работает в организации, где проводится масштабная реструктуризация. В ходе изменений некоторые сотрудники стали проявлять тревожность, утрату мотивации и начали обсуждать увольнение. Руководитель обратился к психологу с просьбой оказать помощь коллективу и снизить уровень сопротивления изменениям.

Вопрос: Какие методы и подходы может применить психолог для поддержки сотрудников в условиях организационных изменений?

Ответ: стресс-менеджмент, тренинги

Кейс-задание 2.

Психолог в коммерческой организации столкнулся с жалобами сотрудников на неясность в распределении обязанностей, частые конфликты с руководителями среднего звена и ощущение несправедливости. Он решает провести диагностику организационного климата.

Вопрос: Какие методы диагностики и формы отчетности должен использовать психолог?

Ответ: анкетирование, интервью

### **УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовать свою роль в команде**

Кейс-задания на уровень «Владеть»

Кейс-задание 3.

В команде, где работает психолог, возник конфликт между двумя ключевыми специалистами. Один из них склонен к доминированию, другой — замкнут и избегает открытого общения. Обстановка в коллективе стала напряженной, что отразилось на общей эффективности команды.

Вопрос: Какую стратегию разрешения конфликта может предложить психолог?

Ответ: медиация, фасилитация

Кейс-задание 4.

Команда специалистов начала работу над новым междисциплинарным проектом. Участники обладают разными темпераментами и стилями общения. Возникли трудности с распределением ролей и принятием решений.

Вопрос: Какую модель командной динамики может применить психолог для улучшения взаимодействия?

Ответ: модель Такмена

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения кейс-заданий

Описание методики оценивания: при оценке решения кейс-задания наибольшее внимание должно быть уделено тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны ли определения, раскрыто содержание понятий, верно ли использованы научные термины, использованы ли аргументированные доказательства, опыт деятельности, использованы ли ранее приобретенные знания, раскрыты ли причинно-следственные связи, насколько высок уровень умения оперирования научными категориями, анализа информации, владения навыками практической деятельности.

Критерии оценки :

- «отлично» выставляется студенту, если задание грамотно проанализировано, установлены причинно-следственные связи, демонстрируются умения работать с источниками информации, владение навыками практической деятельности, найдено оптимальное решение кейс-задание;
- «хорошо» выставляется студенту, если задание проанализировано, в целом правильно установлены причинно-следственные связи, отмечаются умения работать с источниками информации, некоторые навыки практической деятельности, решение кейс-задания в целом правильное;
- «удовлетворительно» выставляется студенту, если задание проанализировано поверхностно, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируются слабые умения работать с источниками информации, неуверенное владение навыками практической деятельности, найдено решение кейс-задания, но имеет значительные недочеты;
- «неудовлетворительно» выставляется студенту, если задание не проанализировано, не установлены причинно-следственные связи, демонстрируется отсутствие умения работать с источниками информации, не сформированы навыки практической деятельности, решение кейс-задания не найдено.

### **Конспект**

### **ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры**

Вопросы для конспектирования на уровень «Уметь»

1. Роль психолога в организации: профессиональные функции и задачи
2. Специфика деятельности психолога в государственных и коммерческих структурах
3. Организационные процедуры и политика: влияние на деятельность психолога
4. Этические нормы и профессиональные стандарты в работе организационного психолога
5. Проблемы соблюдения конфиденциальности в условиях организации
6. Взаимодействие психолога с администрацией, HR и другими подразделениями
7. Психологическая профилактика профессионального выгорания
8. Диагностика организационного климата и её значение
9. Формы психологического сопровождения персонала в период изменений
10. Ответственность и риски психолога при нарушении организационных процедур

### **УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовать свою роль в команде**

Вопросы для конспектирования на уровень «Уметь»

1. Психолог как участник и фасилитатор командного взаимодействия
2. Типы командных ролей и их психологические характеристики
3. Развитие эмоционального интеллекта как средство эффективного взаимодействия
4. Коммуникативные барьеры в команде и способы их преодоления
5. Методы диагностики сплоченности и конфликтности в коллективе
6. Поведение и динамика в команде на разных этапах её развития
7. Влияние личностных особенностей на взаимодействие в команде
8. Конфликт в команде: причины, стадии, стратегии разрешения
9. Способы повышения мотивации и вовлечённости в коллективную работу
10. Роль психолога в преодолении кризисов и напряжённости в команде

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания выполнения конспекта

Описание методики оценивания: при оценке написания студентом конспекта максимальное внимание следует уделять следующим аспектам: насколько полно в раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями и понятиями, анализировать теоретическую и практическую информацию; объем текста оптимальный; логическое построение и связность текста, полнота и глубина изложения материала (наличие ключевых положений, мыслей), визуализация информации как результат ее обработки (таблицы, схемы, рисунки), оформление (аккуратность, соблюдение структуры оригинала).

Критерии оценки:

- на «отлично» оцениваются конспекты, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно. полно раскрыто содержание материала; четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владение навыками практической деятельности; объем текста оптимальный, текст построен логично и последовательно, материал рассмотрен полно и глубоко (наличие ключевых положений, мыслей), используются элементы визуализации информации как результат ее обработки (таблицы, схемы, рисунки), оформление аккуратное;
- на «хорошо» оцениваются конспекты, в которых раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины; но в определении понятий допущены неточности, имеются незначительные нарушения в последовательности изложения; небольшие недостатки при использовании научных терминов;

объем текста оптимальный, текст построен логично, ключевые положения не все выделены достаточно четко, оформление аккуратное;

– на «удовлетворительно» оцениваются конспекты, в которых отражено, только основное, но непоследовательное содержание материала; определения понятий недостаточно четкие; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию невысокий, наблюдаются пробелы и неточности; имеются значительные пробелы в изложении материала, выводы слабо аргументированы, в содержании допущены теоретические ошибки. Объем текста очень небольшой или наоборот превышает требуемый, ключевые положения не выделены. Имеются недочеты в оформлении;

– на «неудовлетворительно» оцениваются конспекты, в которых не изложено основное содержание материала, изложение фрагментарное, не последовательное; определения понятий не четкие; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности очень низкий. Имеются недочеты в оформлении.

### Сводная таблица

#### **ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры**

Задание на уровень «Уметь»

Задание: составьте сводную таблицу «Роль психолога в организациях разного типа: государственные, коммерческие, некоммерческие». В таблице отразите цели деятельности, основные функции, формы взаимодействия с персоналом и руководством, особенности соблюдения политик и возможные профессиональные риски.

Тип организации	Цели деятельности	Основные функции	Взаимодействие	Соблюдение политик	Риски

#### **УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовать свою роль в команде**

Задание на уровень «Уметь»

Задание: составьте сводную таблицу «Типы командных ролей и их психологические особенности». Для каждой роли укажите функции, психологические особенности, возможные трудности и рекомендации по взаимодействию в команде.

Командная роль	Функции	Психологические особенности	Трудности	Рекомендации

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания оформления сводной таблицы

Составление сводной (обобщающей) таблицы по теме – это вид самостоятельной работы студента по систематизации объёмной информации, которая сводится (обобщается) в рамки таблицы.

Критерии оценки: соответствие содержания теме; логичность структуры таблицы; правильный отбор информации; наличие обобщающего (систематизирующего, структурирующего, сравнительного) характера изложения информации; соответствие оформления требованиям; работа сдана в срок.

Критерии оценки составления таблиц:

- «оценка» отлично ставится если таблица заполнена в полном объеме и точно отражает содержание темы;
- оценка «хорошо» - если таблица заполнена верно более, чем на 50%, в целом отражает содержание темы;
- оценка «удовлетворительно» - если таблица заполнена верно на 50%, частично отражает содержание темы;
- оценка «неудовлетворительно» - если таблица не заполнена или заполнена менее 50% и слабо раскрывает тему.

### **Вопросы для семинаров**

#### **ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры**

Вопросы для семинаров на уровень «Знать»

Семинар 1. Психолог в структуре организации: функции, роли, ожидания

1. Особенности профессиональной деятельности психолога в коммерческих и некоммерческих организациях.
2. Позиции и роли организационного психолога: консультант, фасилитатор, исследователь, HR-партнёр.
3. Профессиональная идентичность организационного психолога.
4. Психолог как носитель организационных ценностей.
5. Взаимодействие с другими специалистами внутри организации.
6. Этические аспекты деятельности психолога в организации.
7. Роль психолога в трансляции и поддержании организационной культуры.
8. Риски профессионального выгорания и профилактика у специалистов.
9. Организационные ожидания к психологу: нормативные и неформальные.
10. Самоопределение и профессиональный рост в рамках организации.

Семинар 2. Организационная культура и климат: психологический анализ

1. Определение и структура организационной культуры.
2. Модели организационной культуры (Кемерон и Куинн, Шейн и др.).
3. Различие между культурой и климатом в организации.
4. Методы диагностики организационной культуры.
5. Влияние культуры на поведение сотрудников.
6. Роль психолога в трансформации организационной культуры.
7. Проблемы несоответствия личностных ценностей и культуры организации.
8. Подходы к формированию здорового организационного климата.
9. Связь организационного климата с продуктивностью и вовлечённостью.
10. Практики по формированию и развитию позитивной культуры.

Семинар 3. Организационные изменения и сопротивление: психологический подход

1. Психологическая сущность организационных изменений.
2. Этапы и модели организационных изменений (Коттер, Левин и др.).
3. Причины сопротивления изменениям: индивидуальные и групповые.
4. Стратегии управления сопротивлением.
5. Роль психолога в сопровождении изменений.

6. Эмоциональные реакции на изменения.
7. Коммуникация в условиях организационных трансформаций.
8. Инструменты диагностики готовности к изменениям.
9. Поддержка персонала в условиях неопределенности.
10. Кейсы успешных и неудачных изменений с психологической точки зрения.

Семинар 4. Политики и процедуры: психологическое восприятие и соблюдение

1. Что такое организационные политики и зачем они нужны.
2. Психологические механизмы восприятия правил и процедур.
3. Эффект формализации: плюсы и минусы.
4. Роль прозрачности и справедливости в процедурах.
5. Проблемы сопротивления формализованным практикам.
6. Влияние организационной культуры на соблюдение процедур.
7. Психологическое сопровождение внедрения новых регламентов.
8. Этика и соблюдение политик в сложных ситуациях.
9. Конфликт между личными убеждениями и корпоративными стандартами.
10. Как формировать осознанное следование политикам.

Семинар 5. Психология власти и подчинения в организациях

1. Психологическая природа власти.
2. Источники и типы власти в организациях.
3. Лидерство и власть: в чём разница?
4. Поведение подчинения: механизмы и особенности.
5. Психологические последствия авторитарного управления.
6. Этические аспекты влияния и манипуляций.
7. Психолог в ситуации конфликта интересов.
8. Роль неформальной власти в организации.
9. Психология исполнительской дисциплины.
10. Подходы к формированию уважительного подчинения.

Семинар 6. Конфликты в организациях: профилактика и сопровождение

1. Виды и причины организационных конфликтов.
2. Психологическая динамика конфликта.
3. Роль эмоций и установок в разрастании конфликтов.
4. Модели поведения в конфликте.
5. Конфликт как источник развития.
6. Роль психолога в медиации.
7. Технологии разрешения конфликтов.
8. Профилактика межличностных и межгрупповых конфликтов.
9. Организационные условия, способствующие возникновению конфликтов.
10. Диагностика конфликтного климата.

Семинар 7. Адаптация сотрудников и роль психолога

1. Этапы адаптации новых сотрудников.
2. Психологические трудности вхождения в организацию.
3. Роль наставничества и поддержки.
4. Адаптация в организациях с разной культурой.
5. Способы ускорения и упрощения адаптации.
6. Диагностика проблем адаптации.
7. Индивидуальные различия в процессе адаптации.
8. Адаптация сотрудников после конфликтов или кризисов.
9. Поддержка психолога в посткризисный период.
10. Инструменты сопровождения персонала.

Семинар 8. Этические дилеммы в практике организационного психолога

1. Основные этические принципы профессии.
2. Конфиденциальность и открытость в организационной среде.

3. Проблемы двойной лояльности: организация vs. клиент.
4. Этические конфликты при оценке персонала.
5. Работа с манипуляциями и обманом.
6. Психолог и кадровые решения: границы вмешательства.
7. Дileммы при реализации организационных изменений.
8. Стандарты зарубежных ассоциаций (APA, EFPA) и российский контекст
9. Саморефлексия и супервизия в решении этических вопросов.
10. Разбор этических кейсов.

### **УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовать свою роль в команде**

Вопросы для семинаров на уровень «Знать»

#### **Семинар 9. Психологическая структура команды и командные роли**

1. Понятие команды в организационной психологии.
2. Отличие группы от команды: психологический анализ.
3. Теория командных ролей М. Белбина: содержание и критика.
4. Роли в неформальной структуре команды.
5. Психологические типы и предпочтения командного поведения.
6. Гибкость ролей: как человек осваивает разные функции.
7. Оценка и диагностика командных ролей.
8. Проблемы неравномерного распределения ролей.
9. Вклад психолога в формирование команды.
10. Эффективность команды: роль баланса и дополняемости.

#### **Семинар 10. Эффективная командная коммуникация: инструменты и барьеры**

1. Коммуникация как основа командной работы.
2. Верbalные и неверbalные аспекты взаимодействия.
3. Психологические барьеры в общении и способы их преодоления.
4. Стили коммуникации в команде.
5. Активное слушание: значение и развитие.
6. Роль обратной связи и её психологические эффекты.
7. Диагностика коммуникационной компетентности.
8. Конфликтные коммуникации и их управление.
9. Коммуникационные тренинги: содержание и цели.
10. Психолог как фасилитатор командной коммуникации.

#### **Семинар 11. Лидерство и подчинённость: психология взаимодействия**

1. Лидер как элемент командной структуры.
2. Теории лидерства (черты, поведенческая, ситуационная, трансформационная и др.).
3. Подходы к оценке эффективности лидеров.
4. Лидерские роли в команде: официальные и неформальные.
5. Психология принятия лидерства со стороны команды.
6. Роль последователей: активные и пассивные модели.
7. Проблемы двойного лидерства и конкуренции.
8. Самоменеджмент как форма лидерства
9. Гендерные аспекты лидерства.
10. Психолог как модератор лидерских процессов в группе.

#### **Семинар 12. Эмоциональный интеллект и командное взаимодействие**

1. Сущность эмоционального интеллекта (EQ) в профессиональной среде.
2. Модели EQ (Саломей и Майер, Гоулман и др.).
3. Связь EQ с успешностью взаимодействия в команде.
4. Эмпатия и эмоциональная регуляция в совместной деятельности.
5. Роль эмоционального интеллекта в профилактике конфликтов.
6. Диагностика и развитие EQ в команде.

7. Психолог как тренер эмоциональных навыков.
8. Эмоциональный климат и продуктивность.
9. Эмоциональное заражение в группе: плюсы и риски.
10. Кейсы развития EQ в корпоративных командах.

Семинар 13. Мотивация и вовлечённость членов команды

1. Теории мотивации в контексте групповой работы.
2. Внутренняя и внешняя мотивация: влияние на взаимодействие.
3. Индивидуальные различия в мотивации.
4. Мотивационные конфликты в команде.
5. Психологическая поддержка вовлеченности.
6. Демотивация: причины и симптомы.
7. Психолог как медиатор мотивации и ценностей.
8. Геймификация и нематериальная мотивация.
9. Диагностика уровня мотивации в команде.
10. Роль командных целей в повышении вовлеченности.

Семинар 14. Формирование и развитие команды: этапы и проблемы

1. Этапы жизненного цикла команды (по Т.А. Тукуману и др.).
2. Проблемы взаимодействия на каждом этапе.
3. Роль групповой динамики в становлении команды.
4. Стереотипизация, клеймление и социальная фасилитация.
5. Влияние лидерства на переходы между этапами.
6. Условия психологической безопасности в команде
7. Вмешательство психолога на этапах конфликта и спада.
8. Групповые тренинги и тимбилдинг: задачи, эффекты, ограничения.
9. Долгосрочные и краткосрочные команды: специфика.
10. Оценка эффективности развития команды.

Семинар 15. Психология доверия и сплочённости в команде

1. Доверие как ключ к эффективному взаимодействию.
2. Формирование доверия в новых командах.
3. Уровни доверия: межличностный, профессиональный, организационный.
4. Причины снижения доверия в команде.
5. Последствия дефицита доверия.
6. Психологические механизмы укрепления доверия.
7. Понятие сплочённости и её структура.
8. Методы измерения и развития командной сплочённости.
9. Развитие доверия через групповые тренинги.
10. Вклад психолога в укрепление доверительных отношений и в построение межгруппового взаимодействия.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания ответа на семинаре

При оценивании ответа на семинаре следует уделять внимание тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто ли содержание понятий, верно ли использованы научные термины; использованы ли при ответе ранее приобретенные знания; раскрыты ли в процессе причинно-следственные связи; демонстрируются высокий уровень умения оперировать знаниями, анализировать информацию.

Критерии оценки:

- «отлично» выставляется студенту, если полно раскрыто содержание материала; четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий; верно использованы научные термины; ответ самостоятельный, использованы ранее приобретенные знания; раскрыты

причинно-следственные связи; демонстрируются высокий уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию;

- «хорошо» выставляется студенту, если раскрыто основное содержание материала; в основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины; ответ самостоятельный; определения понятий неполные, допущены незначительные нарушения в последовательности изложения; небольшие недостатки при использовании научных терминов; демонстрируются хороший уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию;
- «удовлетворительно» выставляется студенту, если недостаточно раскрыто основное содержание учебного материала, не последовательно; определения понятий недостаточно четкие; допущены ошибки и неточности в использовании научной терминологии определения понятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию низкий;
- «неудовлетворительно» выставляется студенту, если не раскрыто содержание учебного материала, изложено фрагментарно, определения понятий не четкие; допущены значительные ошибки в использовании научной терминологии определения понятий; уровень умения оперировать научными категориями, анализировать информацию очень низкий.

### **Групповой опрос**

#### **ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры**

Вопросы для группового опроса на уровень «Уметь»

Вопросы, касающиеся выполнения психологом своих профессиональных функций в организациях разного типа:

1. Какие основные профессиональные функции выполняет психолог в организации?
2. В чем заключается понятие «организационные процедуры» и как они влияют на деятельность психолога?
3. Почему важно учитывать политику организации при планировании психологических вмешательств?
4. Какие существуют формы документирования психологической работы в организациях?
5. Какие принципы конфиденциальности важно соблюдать при работе в организациях разного типа?
6. Какие требования предъявляются к психологу, работающему в коммерческих и некоммерческих структурах?
7. Что означает соблюдение профессиональной этики в условиях организации?
8. Какие сложности могут возникать у психолога при несогласии с политикой организации?
9. Какую роль играет психолог в формировании организационной культуры?
10. Какие профилактические мероприятия проводятся в организациях для предотвращения выгорания сотрудников?
11. В чем заключается специфика работы психолога в государственных и частных учреждениях?
12. Как проводится оценка эффективности деятельности психолога в рамках организации?
13. Какие существуют риски для психолога при нарушении процедур и политик организации?
14. Как происходит взаимодействие психолога с руководством и HR-службами?
15. Какие особенности учета правовых норм должен учитывать психолог при работе в организации?

#### **УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовать свою роль в команде**

Вопросы для группового опроса на уровень «Уметь»

Вопросы, касающиеся реализации роли психолога в команде и социального взаимодействия:

1. В чем заключается социальная роль психолога в команде?
2. Какие навыки необходимы для успешного взаимодействия с другими членами команды?

3. Как психолог может способствовать развитию командной сплоченности?
4. Какие барьеры чаще всего мешают эффективному взаимодействию в команде?
5. Как тип темперамента влияет на поведение человека в команде?
6. Какие особенности межличностного взаимодействия важно учитывать в рабочей группе?
7. В каких случаях психолог может выступать медиатором в команде?
8. Как выстраивать продуктивный диалог с сотрудниками с разными типами личности?
9. Какова роль эмоционального интеллекта в командной работе?
10. Какие методы используются для диагностики уровня сплоченности и взаимодействия в команде?
11. Какие конфликты могут возникать в команде и как их предотвращать?
12. Какие поведенческие паттерны могут сигнализировать о нарушениях в командной динамике?
13. Как проводить групповую фасилитацию и что в нее входит?
14. Какие упражнения или практики развивают эффективное командное взаимодействие?
15. Как оценить вклад психолога в успешность работы команды?

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания группового опроса

Описание методики оценивания: при оценке ответа студента при групповом опросе учитываются профессиональные знания, умения и навыки студента по дисциплине. Оцениваются знания основных категорий и понятий в рамках темы, умения и навыки высказывать собственные взгляды, аргументировано отвечать на вопрос. При устном опросе в ответе студента на практическом занятии должны быть отражены следующие моменты: анализ взглядов по рассматриваемой проблеме; изложение сути вопроса; вывод, вытекающий из рассмотрения вопроса (проблемы).

Критерии оценки:

- на «отлично» оцениваются ответы студентов, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, ответ построен логично, аргументировано и в полном объеме. Четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий, верно использованы научные термины. Основные понятия, выводы сформулированы убедительно и доказательно. Студент демонстрирует высокий уровень умений оперировать научными категориями, анализировать и обобщать информацию;
- на «хорошо» оцениваются ответы студентов, основанные на твердом знании исследуемой темы. В основном правильно даны определения понятий и использованы научные термины. Возможны недостатки в систематизации или в обобщении материала, неточности в выводах. Студент знает основные категории, но допускает неточности в оперировании ими. Определения понятий неполные, допущены незначительные нарушения в последовательности изложения ответа;
- на «удовлетворительно» оцениваются ответы студентов, которые базируются на знании основ предмета, но имеются значительные пробелы в изложении материала, затруднения в его изложении и систематизации, выводы слабо аргументированы. Непоследовательно излагается содержание материала. Уровень умений оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности невысокий, наблюдаются пробелы и неточности;
- на «неудовлетворительно» оцениваются ответы студентов, в которых обнаружено неверное изложение основных вопросов темы, обобщений и выводов нет. Не изложено основное содержание материала, изложение фрагментарное, не последовательное. Определения понятий не четкие. Уровень умений оперировать научными категориями, анализировать информацию, владения навыками практической деятельности очень низкий.

## Доклад

**ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры**

### Тематика докладов на уровень «Уметь»

1. Роль организационного психолога в поддержании корпоративной этики и соблюдении процедур.
2. Влияние организационной культуры на поведение сотрудников и эффективность бизнеса.
3. Психологическое сопровождение процессов организационных изменений.
4. Формирование и трансформация корпоративных норм: взгляд психолога.
5. Механизмы профилактики профессионального выгорания в организациях разного типа.
6. Конфликты в организациях: причины, последствия, профилактика.
7. Диагностика и коррекция организационного климата: задачи психолога.
8. Мотивационные стратегии в организациях: роль психолога в их разработке.
9. Психологические риски при несоблюдении организационных политик и процедур.
10. Роль HR и психолога в формировании лояльности сотрудников к организации.
11. Консультирование персонала в условиях организационных кризисов.
12. Использование психологической экспертизы при управлении персоналом.
13. Формирование профессиональной идентичности психолога в бизнес-среде.
14. Подходы к построению безопасной и поддерживающей организационной среды.
15. Влияние неформальных лидеров на психологическую атмосферу в организации.

### УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовать свою роль в команде

#### Тематика докладов на уровень «Уметь»

1. Эффективные стратегии психолога при работе с командой в кризисных ситуациях.
2. Особенности коммуникации в мультикультурных командах.
3. Диагностика командного климата и разработка рекомендаций.
4. Психолог как медиатор в команде: задачи и границы вмешательства.
5. Проблема ролевых конфликтов в рабочей группе и пути их разрешения.
6. Психологические аспекты адаптации нового члена команды.
7. Эмоциональный интеллект как ключ к эффективному взаимодействию в команде.
8. Групповая сплочённость и её роль в организационной эффективности.
9. Лидерство в команде: поддержка психолога в развитии управленческих компетенций.
10. Способы повышения вовлечённости сотрудников через командную работу.
11. Работа с конфликтами в команде: алгоритмы и методы психолога.
12. Развитие доверия в команде: психологические инструменты и барьеры.
13. Поведение в команде: влияние темперамента и личностных особенностей.
14. Психология фасилитации: помочь группе в принятии решений.
15. Роли в команде по Белбину и их значимость для командной динамики.

#### Методические материалы, определяющие процедуру оценивания доклада

Описание методики оценивания: при оценке доклада учитываются профессиональные знания, умения и навыки студента по дисциплине. Оцениваются знания основных категорий и понятий в рамках темы, умения и навыки определения их смысла, анализа различных подходов по теме доклада, высказывать собственные взгляды по теме доклада, обобщать рассмотренный материал.

Критерии оценки:

- на «отлично» оцениваются доклады, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно;
- на «хорошо» оцениваются доклады, основанные на твердом знании исследуемой темы. Возможны недостатки в систематизации или в обобщении материала, неточности в выводах. Студент твердо знает основные категории, умело применяет их для изложения материала;

- на «удовлетворительно» оцениваются доклады, которые базируются на знании основ предмета, но имеются значительные пробелы в изложении материала, затруднения в его изложении и систематизации, выводы слабо аргументированы, в содержании допущены теоретические ошибки;
- на «неудовлетворительно» оцениваются доклады, в которых обнаружено неверное изложение основных вопросов темы, обобщений и выводов нет.

### **Экзаменационные билеты**

Экзамен (зачет) является оценочным средством для всех этапов освоения компетенций. Структура экзаменационного билета: в билете указывается кафедра в рамках нагрузки которой реализуется данная дисциплина, форма обучения, направление и профиль подготовки, дата утверждения; билет может включать в себя теоретический(ие) вопрос(ы) и практическое задание (кейс-задание).

Примерные вопросы к экзамену, 4 курс / 7 семестр

1. Понятие и задачи организационной психологии как отрасли науки и практики. Основные методы организационной психологии.
2. Психологические особенности организационных ролей и позиций. Формальные и неформальные аспекты организационного поведения
3. Уровни организационной культуры по Эдгару Шейну. Модель культурных измерений Г. Хоффстеде в организационной практике.
4. Типология организационной культуры по К. Кэмерону и Р. Куинну. Психологические причины сопротивления организационным изменениям.
5. Психологические особенности стилей управления в коллективе. Виды и их влияние на сотрудников организации.
6. Психологические особенности конфликтов в организации. Конструктивные и деструктивные способы разрешения организационных конфликтов. Стратегии поведения в конфликте по К. Томасу.
7. Особенности профессионального стресса в организации. Этапы развития эмоционального выгорания. Структура психологической консультации при стрессе и эмоциональном выгорании.
8. Роли и функции организационного психолога в структуре разных организаций.
9. Психологические характеристики эффективной команды. Основные этапы развития команды по Б. Такмену. Командные роли по М. Белбину и их значение в групповой динамике.
10. Влияние темперамента на командную совместимость и профессиональную деятельность. Особенности психологического консультирования сотрудников с холерическим, сангвиническим, флегматическим и меланхолическим типом темперамента.
11. Личностные черты, способствующие эффективной работе в команде. Мотивационные особенности членов команды и командная эффективность.
12. Типология лидерства и психологические особенности властных отношений в организациях.
13. Психологические особенности межкультурного взаимодействия в многонациональных коллективах.
14. Диагностика организационного климата и психологического микроклимата. Методы оценки удовлетворённости трудом.
15. Этапы и психологические особенности профессиональной адаптации сотрудника. Психологическая поддержка молодых специалистов на этапе адаптации
16. Консультирование сотрудников по вопросам взаимодействия и конфликтов. Роль психолога в профилактике стрессовых и критических ситуаций. Психологические технологии повышения стрессоустойчивости сотрудников

Образец экзаменационного билета

<p>МИНОБРНАУКИ РФ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ» БИРСКИЙ ФИЛИАЛ УУНиТ Кафедра педагогики, психологии и социальной работы</p>	
Дисциплина: Организационная психология очно-заочная форма обучения 4 курс 7 семестр	Курсовые экзамены 20__-20__ г. Направление 37.03.01 Психология Профиль: Общий профиль
<p><b>Экзаменационный билет № 1</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>Психологические особенности организационных ролей и позиций. Формальные и неформальные аспекты организационного поведения</li><li>Влияние темперамента на командную совместимость и профессиональную деятельность. Особенности психологического консультирования сотрудников с холерическим, сангвиническим, флегматическим и меланхолическим типом темперамента.</li><li>Решить кейс-задачу</li></ol>	
Дата утверждения: _____._____._____	Заведующий кафедрой _____

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания ответа на экзамене

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины: текущий контроль – максимум 40 баллов; рубежный контроль – максимум 30 баллов, поощрительные баллы – максимум 10.

При оценке ответа на экзамене максимальное внимание должно уделяться тому, насколько полно раскрыто содержание материала, четко и правильно даны определения, раскрыто содержание понятий, верно ли использованы научные термины, насколько ответ самостоятельный, использованы ли ранее приобретенные знания, раскрыты ли раскрыты причинно-следственные связи, насколько высокий уровень умения оперирования научными категориями, анализа информации, владения навыками практической деятельности.

Критерии оценки:

- «отлично» выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;
- «хорошо» выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности. При выполнении практической части работы допущены несущественные ошибки;
- «удовлетворительно» выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос. Студент не решил задачу или при решении допущены грубые ошибки;

- «неудовлетворительно» выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

### **Задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме:

7 семестр - экзамен.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины.

Для проверки знаний используются вопросы и задания в различных формах.

*Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции* проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

## **5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **5.1. Основная учебная литература**

1. Организационная психология. Модульный курс : учебное пособие / Б. Р. Мандель . — 2-е изд., стер. — Москва : Флинта, 2020 . — 371 с. : ил. — Текст: электронный. — Режим доступа: по подписке . — ISBN 978-5-9765-2438-5 .— <URL:<https://e.lanbook.com/book/152404>>.

### **5.2. Дополнительная учебная литература**

1. Организационная психология [Электронный ресурс] : курс лекций / С.В. Щербаков ; Башкирский государственный университет . — Уфа : РИЦ БашГУ, 2013 . — Электрон. версия печ. публикации . — Доступ возможен через Электронную библиотеку БашГУ .— <URL:[https://elib.bashedu.ru/dl/read/Scherbakov\\_SV\\_Organizacionnaja\\_psihologija\\_kl\\_2013.pdf](https://elib.bashedu.ru/dl/read/Scherbakov_SV_Organizacionnaja_psihologija_kl_2013.pdf)>.
2. Организационная психология : учеб. для студ. вузов, обуч. по гуманит. напр. и спец. / А. Л. Свенцицкий . — Москва : Юрайт, 2014 . — 504 с. : ил .— (Бакалавр. Базовый курс) .— ISBN 978-5-9916-3232-4 : 507 р. 76 к.

### **5.3. Другие учебно-методические материалы**

## **6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

### **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины**

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/>.
2. Электронная библиотечная система «Лань» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/>.
3. Университетская библиотека онлайн biblioclub.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/>.
4. Электронная библиотека УУНиТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elib.bashedu.ru/>.
5. Российская государственная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rsl.ru/>.
6. Национальная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://xn--90ax2c.xn--p1ai/viewers/>.
7. Национальная платформа открытого образования proed.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://proed.ru/>.
8. Электронное образование Республики Башкортостан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.bashkortostan.ru/>.
9. Информационно-правовой портал Гарант.ру [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/>.

### **Программное обеспечение**

1. Справочно-правовая система «Гарант», Справочная Правовая Система "КонсультантПлюс" - Договор №69 от 15 марта 2021, Договор 53 от 16.03.2022, Договор №31 от 16 марта 2023г., Договор №25818-С от 13.03.2024г., Договор №125818-С от 03.3.2025г.
2. Операционная система Windows, Операционная система Astra Linux - Договор №32110448500 от 30.07.2021, Договор №0301400003023000002 от 14.03.2023 (бессрочный)
3. Office Professional Plus, LIBREOFFICE - Договор №32110448500 от 30.07.2021, Договор №0301400003023000002 от 14.03.2023 (бессрочный)
4. Браузер Google Chrome - Бесплатная лицензия [https://www.google.com/intl/ru\\_ALL/chrome/privacy/eula\\_text.html](https://www.google.com/intl/ru_ALL/chrome/privacy/eula_text.html)
5. Pascalabc, PascalABC.NET - Бесплатная лицензия <https://pascal-abc.ru>, <http://pascalabc.net>

## **7. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Аудитория 12(СГФ)	Для самостоятельной работы	Kyocera km 1635, xerox work

		<p>centre 5021, колонки, компьютер, проектор, экран.</p> <p>Программное обеспечение</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Office Professional Plus, LIBREOFFICE</li> <li>2. Справочно-правовая система «Гарант» , Справочная Правовая Система "КонсультантПлюс"</li> <li>3. Браузер Google Chrome</li> <li>4. Операционная система Windows, Операционная система Astra Linux</li> <li>5. Pascalabc, PascalABC.NET</li> </ol>
Аудитория 21(СГФ)	Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации	Проектор.
Аудитория 23(СГФ)	Лекционная, Семинарская, Для консультаций, Для контроля и аттестации	Проектор.
Аудитория 26(СГФ)	Для хранения оборудования	<p>Компьютер, мебель, мфу, нетбук.</p> <p>Программное обеспечение</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Справочно-правовая система «Гарант» , Справочная Правовая Система "КонсультантПлюс"</li> <li>2. Операционная система Windows, Операционная система Astra Linux</li> <li>3. Браузер Google Chrome</li> <li>4. Office Professional Plus, LIBREOFFICE</li> </ol>
Читальный зал(ФМ)	Для самостоятельной работы	<p>Компьютер, ксерокс, принтер.</p> <p>Программное обеспечение</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Office Professional Plus, LIBREOFFICE</li> <li>2. Операционная система Windows, Операционная система Astra Linux</li> <li>3. Справочно-правовая система «Гарант» , Справочная Правовая Система "КонсультантПлюс"</li> </ol>