

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шуматов Валентин Борисович
Должность: Ректор
Дата подписания: 19.11.2021 16:33:08
Уникальный программный ключ:
1cef78fd73d75dc6ecf72fe1eb946c5787a2985d2657b784ecf019bf8a794cb4

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тихоокеанский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ

Проректор



/И.П. Черная/

« 21 » 06 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.11 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

(наименование учебной дисциплины)

Направление подготовки (специальность) 37.05.01 Клиническая психология. Специализация «Психологическое обеспечение в чрезвычайных и экстремальных ситуациях»

Форма обучения Очная

Срок освоения ООП 5,5 лет

Кафедра Общепсихологических дисциплин

Владивосток, 2018

При разработке рабочей программы учебной дисциплины (модуля) в основу положены:

1) ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности)

37.05.01 Клиническая психология

утвержденный Министерством образования и науки РФ « 12 » сентября 2016 г. № 1181

2) Учебный план по специальности 37.05.01 Клиническая психология,

утвержденный ученым Советом ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России

« 13 » апреля 2018г., Протокол № 4 .

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) одобрена на заседании кафедры
Общепсихологических дисциплин

от «13» июня 2018г. Протокол № 12.

Заведующий кафедрой



(подпись)

Кадыров Р.В.

(Ф.И.О.)

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) одобрена УМС по специальности
37.05.01 Клиническая психология

от «19» июня 2018г. Протокол № 5.

Председатель УМС



(подпись)

В.В. Севаренко

(Ф.И.О.)

Разработчики:

Доцент

кафедры общепсихологических дисциплин



Е.В. Садон

Рецензенты:

2. ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

2.1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения учебной дисциплины (модуля) Б1.Б.11 Организационная психология состоит в овладении знаниями в области организационной психологии, а также прикладной социальной психологии, совершенствование его способности к самостоятельному интеллектуальному профессиональному мышлению и ориентировка в современных направлениях прикладных проектов в данной области.

При этом **задачами** дисциплины являются:

- формирование у студентов представления об организации как социотехнической системе, а также об основных организационных процессах;
- приобретение студентами знаний истории развития, основного содержания предметной области организационной психологии, категориального аппарата, необходимого для анализа и прогнозирования процессов, протекающих в трудовых организациях;
- приобретение студентами умений выделять психологические проблемы в организациях и осуществлять их анализ;
- обучение студентов навыкам постановки и решения исследовательских задач в области организационной психологии.

2.2. Место учебной дисциплины (модуля) в структуре ОПОП университета

2.2.1. Учебная дисциплина (модуль) Б1.Б.11 Организационная психология относится к дисциплинам базовой части.

2.2.2. Основные знания, необходимые для изучения дисциплины, формируются в профессиональном цикле предшествующих дисциплин (общая психология, социальная психология, социальная психология, философия, общепсихологический практикум).

Дисциплина является предшествующей для изучения в дальнейшем циклов профессиональных дисциплин.

2.3. Требования к результатам освоения учебной дисциплины (модуля)

2.3.1. Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

п/№	Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:			
			Знать	Уметь	Владеть	Оценочные средства
1.	ОПК-3	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: Предмет, историю развития, основные теоретические концепции и методологические основы организационной психологии. Основные достижения и тенденции развития организационной психологии, отечественные и зарубежные организационные концепции в психологии. Уметь: Развивать теоретические знания для анализа организационно-психологических проблем в сфере руководства. Использовать эффективное взаимодействие с коллективом в сфере своей профессиональной деятельности. Использовать вербальные и невербальные техники психологического воздействия на коллектив с учетом социальных,			Технология Блиц-опрос Реферат Индивидуальные собеседования Групповая дискуссия Терминологический диктант

			этнических, профессиональных и культурных различий сотрудников.. Владеть: Навыками моделирования психологического сопровождения руководства с учетом социальных, этнических, профессиональных и культурных различий	
2.	ПК-11	Способность организовывать условия трудовой деятельности с учетом индивидуально-личностных возможностей работника с целью снижения риска последствий нервно-психического напряжения, стресса, предупреждения психосоматических заболеваний	Знать: Особенности взаимодействия личности и организации, основные концепции мотивации трудового поведения и их применимость в управлении организацией, причины сопротивления организационным изменениям и подходы к управлению нововведениями, принципы управления организационным поведением, функциональные обязанности психолога, работающего в организации Уметь: Выявлять основные тенденции развития организационного поведения в конкретной организации. Проводить психологический анализ развивающихся функций традиционной и инновационной стратегий организации. Использовать методы управления поведением группы. Выявлять причины и использовать методы предупреждения сопротивления организационным нововведениям. Использовать основные методы анализа и разрешения конфликтов в организации. Владеть: Знаниями о базисных теоретических подходах организационной психологии; принципами организационной культуры; методами анализа организационной культуры различных организаций; навыками психологического сопровождения образовательного и производственного процессов.	Индивидуальные собеседования Технология Блиц-опрос Групповая дискуссия согласно контрольным вопросам Терминологический диктант Изучение и конспектирование дополнительной литературы
3.	ПК-12	Способность организовывать деятельность ведомственных психологических служб и их	Знать: Структуру и функции межведомственного взаимодействия; основные характеристики и тенденции развития	Технология Блиц-опрос Групповая дискуссия согласно контрольным

		<p>структурных подразделений, координировать взаимодействия с руководителями, персоналом различных организаций</p>	<p>инфраструктуры Уметь: Развивать теоретические знания для анализа организационной психологической готовности к организации межведомственного взаимодействия; осуществлять самостоятельную аналитическую и научно-исследовательскую работу по использованию потенциала социальной инфраструктуры Владеть: Стратегиями установления творческих и профессиональных контактов с психологическими и непсихологическими организациями и службами; навыками моделирования психологического сопровождения производственного процесса с использованием потенциала социальной инфраструктуры по социальному оздоровлению общества</p>	<p>вопросам Изучение и конспектирование дополнительной литературы</p>
--	--	---	---	--

2.4. Характеристика профессиональной деятельности выпускника

2.4.1. Область профессиональной деятельности выпускника

Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу по специальности 37.05.01 Клиническая психология, включает:

исследовательскую и практическую деятельность, направленную на решение комплексных задач психологической диагностики, экспертизы и помощи гражданам в общественных, научно-исследовательских, консалтинговых организациях, организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения, в сфере правоохранительной деятельности, обороны, безопасности личности, общества и государства, спорта, а также в сфере частной практики – предоставление психологической помощи или психологических услуг физическим и юридическим лицам.

2.4.2. Объекты профессиональной деятельности выпускников:

человек с трудностями адаптации и самореализации, связанными с его физическим, психологическим, социальным и духовным состоянием, а также системы и процессы охраны, профилактики и восстановления здоровья;

психологические факторы дезадаптации и развития нервно-психических и психосоматических заболеваний;

формирование поведения, направленного на поддержание, сохранение, укрепление и восстановление здоровья;

психологическая диагностика, направленная на решение диагностических и лечебных задач клинической практики и содействия процессам коррекции, развития и адаптации личности;

психологическое консультирование в рамках профилактического, лечебного и реабилитационного процессов, в кризисных и экстремальных ситуациях, а также в целях содействия процессам развития и адаптации личности;

психологическая экспертиза в связи с задачами медико-социальной (трудовой), медико-педагогической, судебно-психологической и военной экспертизы.

2.4.3 Задачи профессиональной деятельности выпускников

научно-исследовательская деятельность: формулирование конкретных гипотез, целей и задач психологических исследований;

психодиагностическая деятельность: выявление и анализ информации о потребностях пациента (клиента) и медицинского персонала (или заказчика услуг) с помощью интервью, анамнестического (биографического) метода и других клинико-психологических методов;

психолого-просветительская деятельность: распространение информации о роли психологических факторов в поддержании и сохранении психического и физического здоровья;

организационно-управленческая деятельность: создание, пропаганда и активное содействие соблюдению профессионально-этических стандартов для организаций и частных лиц, работающих в области психологических услуг.

2.4.4. Виды профессиональной деятельности, которые лежат в основе преподавания данной дисциплины:

- I. Научно-исследовательская
- II. Психодиагностическая
- III. Психолого-просветительская
- IV. Организационно-управленческая

3. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

3.1. Объем учебной дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Вид учебной работы		Всего часов/ зачетных единиц	Семестр № 4/часов
1		2	3
Аудиторные занятия (всего), в том числе:		42	42
Лекции (Л)		16	16
Практические занятия (ПЗ)		26	26
Самостоятельная работа студента (СРС), в том числе:		30	30
<i>Реферат (Реф)</i>		5	5
<i>Подготовка к занятиям (ПЗ)</i>		14	14
<i>Подготовка к текущему контролю (ПТК)</i>		4	4
<i>Подготовка к промежуточному контролю (ППК)</i>		7	7
Вид промежуточной аттестации	Зачет (З)	0	0
ИТОГО: Общая трудоемкость	час.	72	72
	ЗЕТ	2	2

3.2.1 Разделы учебной дисциплины и компетенции, которые должны быть освоены при их изучении

п/№	№ компетенции	Наименование раздела учебной дисциплины	Содержание раздела в дидактических единицах (темы разделов)
1	2	3	4
1.	ОПК-3	Введение в организационную	Организационная психология как наука Основные направления зарубежной

		психологию	организационной психологии
2.	ОПК-3, ПК-11		Организация как открытая система Понятие организационной эффективности и подходы к ее оценке
3.	ОПК-3, ПК-11, ПК-12	Практическая деятельность организационного психолога	Параметры и динамические аспекты организационной культуры Организационные процессы: общая характеристика Принятие решений в организации Направления в изучении мотивации персонала и его удовлетворенности трудом Диагностика организационной культуры Коммуникация в организации Метод делегирования полномочий Процессуальные и содержательные теории мотивации Индивид в организации Деятельность психолога в организации

3.2.2. Разделы учебной дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы контроля

№	№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины (модуля)	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)
			Л	ЛР	ПЗ	СРС	все-го	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	4	Введение в организационную психологию	6	-	10	14	30	Дискуссии, блиц-опрос, индивидуальное собеседование, терминологический диктант, изучение специализированного материала и интернет ресурсов.
2.	4	Практическая деятельность организационного психолога	10	-	16	16	42	Изучение и конспектирование дополнительной литературы, дискуссии, блиц-опрос, индивидуальное собеседование, изучение дополнительной литературы и интернет ресурсов.
3.	4	Зачет	-	-	-	-	-	
ИТОГО:			16	-	26	30	72	

3.2.3. Название тем лекций и количество часов по семестрам изучения учебной дисциплины (модуля)

п/№	Название тем лекций учебной дисциплины (модуля)	Часы
1	2	3
I. Введение в организационную психологию		
1.	Организационная психология как наука	1
2.	Организация как открытая система	1
3.	Основные направления зарубежной организационной психологии	2
4.	Организационная культура: параметры и динамические аспекты.	2
II. Практическая деятельность организационного психолога		
5.	Организационное развитие.	2
6.	Основы группового поведения.	2
7.	Направления в изучении мотивации персонала и его удовлетворенности трудом.	4
8.	Общение (коммуникация) в организации.	2
Всего часов		16

3.2.4. Название тем практических занятий и количество часов по семестрам изучения учебной дисциплины (модуля)

п/№	Название тем практических занятий учебной дисциплины (модуля)	Часы
1	2	3
I. Введение в организационную психологию		
1.	Организационная психология как научная дисциплина. Области применения ОП, взаимосвязь с другими дисциплинами	1
2.	Внутренние переменные организации	1
3.	Основные направления зарубежной организационной психологии.	2
4.	Параметры организационной культуры.	2
5.	Динамические аспекты организационной культуры.	2
6.	Диагностика организационных изменений.	2
II. Практическая деятельность организационного психолога		
7.	Основы группового поведения.	2
8.	Группы и организация.	2
9.	Диагностика мотивации персонала.	2
10.	Программы и методы стимулирования работников.	3
11.	Общение в организации.	3
12.	Деятельность психолога в организации	4
Всего часов		26

3.3. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА

3.3.1. Виды СРС

№ п/п	Наименование раздела учебной дисциплины (модуля)	Виды СРС	Всего часов
1	3	4	5
I. Введение в организационную психологию			
1.	Организационная психология как научная дисциплина. Области применения ОП, взаимосвязь с другими дисциплинами	подготовка к занятиям	4
2.	Внутренние переменные организации	подготовка к занятиям, подготовка к терминологическому диктанту	2

3.	Основные направления зарубежной организационной психологии.	подготовка к занятиям, подготовка к текущему контролю	2
4.	Параметры организационной культуры.	подготовка к занятиям, подготовка к терминологическому диктанту	2
5.	Динамические аспекты организационной культуры.	подготовка к занятиям, подготовка к терминологическому диктанту	2
6.	Диагностика организационных изменений.	подготовка к занятиям, подготовка к терминологическому диктанту	4
II. Практическая деятельность организационного психолога			
7.	Основы группового поведения	подготовка к занятиям, изучение и конспектирование дополнительной литературы	2
8.	Группы и организация.	подготовка к занятиям, подготовка к терминологическому диктанту	2
9.	Диагностика мотивации персонала.	подготовка к занятиям, подготовка к текущему контролю	2
10.	Программы и методы стимулирования работников.	подготовка к занятиям, изучение и конспектирование дополнительной литературы	2
11.	Общение в организации	подготовка к занятиям	4
12.	Деятельность психолога в организации.	подготовка к занятиям, подготовка к групповой дискуссии	2
Всего часов			30

3.3.2. Примерная тематика рефератов.

1. Западноевропейская парадигма в организационной психологии.
2. Американская парадигма в организационной психологии.
3. Концепция организации как открытой системы Катца и Кана.
4. Организация как система и ее подсистемы (по Шеррингтону).
5. Модель организационной динамики Коттера.
6. Личность руководителя: социально-психологический аспект.
7. Понятие социальной организации: признаки и характеристики.
8. Взаимодействие организации с окружающей средой (по Дункану).
9. Пути преодоления организацией неопределенности в окружающей среде (по Шеррингтону).
10. Организационная структура, ее аспекты.
11. Виды структур и факторы, определяющие структуру организации.
12. Ограничения и требования к организационной структуре.
13. Социально- психологические особенности делового общения.
14. Подходы к понятию «Организационная культура»
15. Типологии организационных культур.
16. Концепция организационной культуры Э. Шейна.
17. Концепции организационной культуры Ховштеда и Оучи.
18. Развитие социально-психологической компетентности персонала.
19. Методы диагностики организационной культуры.
20. Коммуникативное пространство в организации: его структура и элементы.
21. Критерии оценки коммуникативной структуры.
22. Анализ практики преодоления негативных социально-психологических явлений и пути совершенствования.
23. Принятие решений в организации – основные этапы.
24. Стратегии принятия решений в организации.

25. Социально-психологические проблемы подбора и расстановки руководителей на производственных предприятиях.

26. Социально-психологические проблемы адаптации сотрудников к организационному окружению.

27. Основные направления социально-психологического обучения персонала в организациях.

28. Социально-психологические проблемы удовлетворенности трудом сотрудников организации.

29. Содержательные теории мотивации.

30. Процессуальные теории мотивации.

31. Теоретические подходы к изучению профессионального стресса.

32. Источники профессионального стресса.

33. Проблемы оценки результативности труда персонала.

34. Методы оценки результативности труда сотрудников.

35. Ошибки оценок результативности труда сотрудников.

3.3.3. Контрольные вопросы к зачету.

1. Развитие организационной психологии за рубежом.

2. Становление организационной психологии в России.

3. Междисциплинарные связи организационной психологии.

4. Предмет и задачи современной организационной психологии.

5. Психологические проблемы в организациях.

6. Концепция организации как открытой системы по Катцу и Кану.

7. Субсистемы организации по Шеррингтону.

8. Модель организационной динамики Коттера.

9. Отечественные модели организации: Емельянова и Поварничиной, Снеткова.

10. Неопределенность окружающей среды по Дункану, взаимосвязь организации с окружающей средой.

11. Организационная структура, ее аспекты.

12. Виды структур и факторы, определяющие структуру организации.

13. Ограничения и требования к организационной структуре.

14. Принципы построения организационной структуры.

15. Подходы к понятию «Организационная культура»

16. Типологии организационных культур.

17. Концепция организационной культуры Э.Шейна.

18. Концепции организационной культуры Ховштеда и Оучи.

19. Источники формирования организационной культуры.

20. Методы диагностики организационной культуры.

21. Цели коммуникаций в организации.

22. Коммуникативная структура организации и критерии ее оценки.

23. Межличностные и организационные барьеры коммуникаций в организации.

24. Информационное пространство организации.

25. Проблемы, связанные с информационными потоками в организации.

26. Сущность метода делегирования полномочий.

27. Организационно-психологические барьеры для внедрения делегирования полномочий.

28. Условия, способствующие успешному внедрению делегирования полномочий.

29. Ограничения для внедрения делегирования полномочий.

30. Содержательные теории мотивации трудовой деятельности.

31. Процессуальные теории мотивации трудовой деятельности.

32. Вхождение человека в организацию. Проблема соотношения взаимных ожиданий и притязаний человека и организации.

33. Адаптация индивида в организации. Уровни адаптации.
34. Понятие организационного поведения.
35. Традиционные составляющие организационного поведения – производительность труда, дисциплина, текучесть кадров, удовлетворенность работой.
36. Современные подходы к пониманию организационного поведения.
37. Подходы к пониманию природы стресса: эпидемиологический, линейный, дифференцированный.
38. Факторы окружающей среды как потенциальные источники стресса в организации.
39. Индивидуально-психологические особенности как факторы, предрасполагающие к стрессу.
40. Организационные факторы стресса.

Ситуационные задачи к зачету:

Задача 1.

Главный врач больницы обратился с просьбой к психологу помочь составить профессиональный профиль менеджера по кадрам, чтобы ввести в штат должность и помочь в подборе кандидатуры. Был объявлен конкурс и назначен день встречи для проведения отбора менеджера по кадрам. Психолог предложил главному врачу перечень качеств, необходимых для данного специалиста.

Вопрос: Определите главные необходимые качества и наиболее эффективный путь отбора.

Задача № 2

Существует должностная инструкция - описание основных функций, которые должен выполнять работник, занимающий данную должность. При использовании должностной инструкции для оценки кандидатов на замещении вакантной должности психолог должен определить, насколько данный кандидат способен выполнять эти функции. Для облегчения процесса подбора кандидатов в организациях стали создавать (в дополнение к должностным инструкциям, а в последнее время вместо них) документы, описывающие основные характеристики, которыми должен обладать сотрудник для успешной работы в данной должности – квалификационные карты и карты компетенций.

Вопросы: Каким образом создаются данные документы? Как называется данный вид деятельности психолога? Как называется описательно-технологическая характеристика видов профессиональной деятельности?

Задача № 3

В колледже обсуждают только одну новость: с 1 сентября в образовательное учреждение назначен новый директор. Преподаватели замечают: «Как мы надеялись на то, что Иван Иванович, сумеет навести порядок в колледже. Но нет, не получилось у него. Слишком уж он демократичен. Такой стиль управления не для нас. Нам нужна твердая рука».

Вопрос: Как вы думаете, почему гипотеза о том, что наибольших успехов будут добиваться руководители с демократическим стилем руководства, на практике не подтвердилась? Назовите признаки демократического стиля руководства

Задача № 4

Конфликты в коллективе могут стоить руководителю немалых нервов, фирме - убытков. Поэтому лучше, если руководителю удастся вовремя их распознать и сделать соответствующие выводы. Признаки конфликтов, как правило, одни и те же:

– дело, над которым работает коллектив, перестает быть общим. Каждый трудится сам по себе. Дружеская помощь оказывается «не в ходу»;

– сотрудники перестают доверять друг другу, делиться рабочими и личными планами;

– во время разговоров сотрудников большое внимание уделяется негативным фактам. Собеседник скорее выскажет замечание в адрес коллеги, чем тепло отзовется о нем.

Каждый из этих признаков - серьезный настораживающий сигнал, но уладить конфликт еще не поздно. Для этого придется чуть-чуть изменить принятый вами режим работы. Например, распределять задания не «тет-а-тет», а на общем собрании, ввести в практику открытый обмен мнениями, регулярное совместное подведение итогов. Иногда и руководитель, сам того не замечая, может спровоцировать конфликт. Поэтому, прежде чем начинать действовать, проанализируйте собственное поведение. Помните: вам в качестве руководителя недопустимо:

- скрывать какую-либо деловую информацию от своих подчиненных;
- высказывать особое расположение кому-либо из сотрудников;
- безропотно отдавать людей «на растерзание» вышестоящему начальству;
- недооценивать профессионализм своих коллег.

Вопросы

1. Что должен делать руководитель для того, чтобы в коллективе не возникало конфликтных ситуаций?

2. Если уж конфликтная ситуация стала реальностью, то как ею управлять?

3. Каковы должны быть ваши действия как психолога организации при разрешении конфликта?

Задача № 5

Японская система менеджмента - одна из самых эффективных в мире. При этом главное ее достоинство - умение работать с людьми. Здесь используется механизм коллективной ответственности за порученное дело. Именно так реализуется политика организации и управления производством и людьми на всемирно известной фирме «Сони». К основным ее направлениям относятся:

– постановка целей и задач, которые понятны всем: и руководителям, и рабочим. Существует мнение, что это сплачивает персонал компании в коллектив единомышленников;

– сознательный отказ от жестких планов и контроля за ходом их выполнения. Принято считать, что менеджер должен действовать по обстановке. В то же время механическая исполнительность, вполне терпимая при рутинных работах, может привести только к провалу дела;

– антибюрократический стиль руководства. В организационной структуре компании при необходимости могут быть созданы на определенный период подразделения, обладающие практически полной административно-хозяйственной самостоятельностью;

– поручение наиболее важных проектов новаторам. На взгляд администрации фирмы, именно одаренный сотрудник, который «горит на работе», может наиболее эффективно и быстро выполнить любое самое трудное задание;

– право младшего по должности не соглашаться со старшим. Речь не идет о прямом неподчинении руководству. Этот принцип означает, что интересы дела имеют на фирме высший приоритет и ради них менеджеру следует поступаться не только личными амбициями, но порой и вековыми традициями уважения старших младшими;

– воспитание у сотрудников чувства принадлежности к одной большой семье под названием «Сони». Для этого, как и на других японских предприятиях, существует эффективно работающая система пожизненного найма, организуются коллективные формы отдыха и др.

Вопросы

1. Сформулируйте ваше отношение к принципам менеджмента фирмы «Сони». Что вам представляется заслуживающим внимания, с чем вы не согласны?

2. С учетом российской специфики можно ли использовать опыт менеджмента фирмы «Сони» в практике работы российских компаний?

3. Какие трудности при работе с людьми могут возникнуть у российского руководителя и как вы рекомендовали бы их преодолевать?

Задача № 6

В отстающее отделение совхоза-завода ПАО «Массандра» пришел из другого хозяйства управляющий – Е. В. Рудаков. Его отличали высокой работоспособностью, хорошие знания по всем отраслям. По типу руководителя Е. В. Рудаков относился к авторитарному. С первых дней он работал от зари до зари. Вникал в дела бригад и ферм. Много подсказывал, принимал решения за бригадиров и заведующих фермами. Его часто не устраивало, как выполняли управленческие функции отдельные работники. На месте он выполнял эти работы значительно быстрее, показывая образцы труда. Работники при Е. В. Рудакове стали работать энергичнее.

В результате отделение в числе первых провело посевную компанию. По возвращении из отпуска Е. В. Рудаков обнаружил, что дела на отделении опять идут плохо.

- В чем проблема? Какое решение приняли бы Вы в этой ситуации?
- Определите 5 аспектов проблемы? В чем главная ошибка Е. В. Рудакова
- Сформулируйте принятое Вами решение.

3.4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

3.4.1. Виды контроля и аттестации, формы оценочных средств

№ п/п	№ семестра	Виды контроля	Наименование раздела учебной дисциплины (модуля)	Оценочные средства		
				Форма	Кол-во вопросов в задании	Кол-во независимых вариантов
1	2	3	4	5	6	7
1.	5	Текущий	Введение в организационную психологию	Опрос Терминологический диктант Собеседование Дискуссия	5 3 2	
2.	5	Текущий Промежуточный	Практическая деятельность организационного психолога	Опрос Дискуссия Реферат Ситуационные задачи Учебный квест Зачет	8 3 1 10 1	35 10 5

3.4.2. Примеры оценочных средств:

для текущего контроля (ТК)	Разработка интеллект-карты: «Организационная психология как научно-практическая дисциплина»
	Дискуссия: Диагностика организационных изменений.
	Блиц-опрос: «Модели организаций и организационной культуры»
	Доклад, участие в обсуждении: «Процессуальные и содержательные теории мотивации»
	Самодиагностика «Анализ собственных личностных особенностей и характера коммуникативного и управленческого потенциала»
	Анализ интернет-ресурсов, письменная работа: «Диагностика организационной культуры»
для промежуточного контроля (ПК)	Реферат: «Изучение и аналитическое конспектирование трудов авторов современных исследований в области организационной психологии»
	Терминологический диктант: «Основные понятия организационной психологии»
	Индивидуальное собеседование: «Технологии психологического

	сопровождения деятельности организаций»
	Разработка и проведение учебного квеста: «Общение в организации»

3.5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

3.5.1. Основная литература

п/№	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров	
				в библиотеке	на кафедре
1	2	3	4	7	8
1.	Организационная психология	Б.Р. Мандель	Модульный курс : учеб. пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) [Электронный ресурс] / Б.Р. Мандель. - М. : ФЛИНТА, 2015. – 371 с. URL: http://www.studentlibrary.ru	Неогр.д.	
2.	Методология организационной психологии : учебное пособие	В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева ; под ред. В.И. Жога.	М. : МПГУ; Издательство «Прометей», 2013. - 160с. URL: http://www.biblioclub.ru	Неогр.д.	
3.	Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии	отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев и др.	Институт психологии, Российская академия наук ; - М. : Институт психологии РАН, 2015. - 712 с. URL: http://www.biblioclub.ru	Неогр.д.	

3.5.2. Дополнительная литература

п/№	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров	
				в библиотеке	на кафедре
1	2	3	4	7	8
1.	Организационное поведение	А.А. Литвинюк	Рос. гос. торг.-эконом. ун-т.- М.:Юрайт, 2013.- 506	10	
2.	Психологические особенности влияния	Т. В. Цапкин	М.: Лаборатория книги, 2010. - 62 с. URL: http://www.	Неогр.д.	

	руководителя на подчиненных		biblioclub.ru		
3.	Социальная психология управления : учебник	В.И. Шуванов	М. : Юнити-Дана, 2015. - 463 с. URL: http://www.biblioclub.ru	Неогр.д.	
4.	Психология общения и межличностных отношений	Е.П. Ильин	СПб: Питер, 2013. – 182 с.	60	

Базы данных, информационные справочные и поисковые системы

Ресурсы БИЦ

1. «Электронно-библиотечная система «Консультант студента» <http://www.studentlibrary.ru/>
2. Электронная библиотечная система «Букап» <http://books-up.ru/>
3. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека online» www.biblioclub.ru
4. Электронная библиотека авторов ТГМУ в Электронной библиотечной системе «Руконт»
5. <http://lib.rucont.ru/collections/89>
6. Электронно-библиотечная система elibrary (подписка) <http://elibrary.ru/>
7. Medline with Full Text <http://web.b.ebscohost.com/>
8. БД «Статистические издания России» <http://online.eastview.com/>
9. ЭБС «Лань» <http://www.e.lanbook.ru>
10. ЭБС «Юрайт» <http://www.biblio-online.ru/>
11. БД Scopus <https://www.scopus.com>
12. БД WoS <http://apps.webofknowledge.com/WOS>
13. Springer Nature <https://link.springer.com/>
14. Springer Nano <https://nano.nature.com/>
15. ScienceDirect <https://www.sciencedirect.com/>

Ресурсы открытого доступа

1. Cyberleninka <https://cyberleninka.ru/>
2. НОРА — «Национальный агрегатор открытых репозиторий российских университетов» <https://openrepository.ru/uchastniki>
3. ГИС «Национальная электронная библиотека» НЭБ с виртуальным читальным залом диссертаций РГБ <https://rusneb.ru/>
4. Федеральная служба государственной статистики <https://www.gks.ru/>
5. Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru/>
6. «Консультант Плюс» <http://www.consultant.ru/>
7. EBSCO Open Dissertations™ <https://biblioboard.com/opendissertations/>
8. PubMed <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed>
9. Freedom Collection издательства Elsevier <http://www.sciencedirect.com/>.
10. «Wiley Online Library» <https://onlinelibrary.wiley.com/>
11. BioMed Central <https://www.biomedcentral.com/>
12. PubMed Central <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/>

3.6. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины (модуля)

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения

занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим учебным программам дисциплин (модулей).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

3.7 Перечень информационных технологий, используемых для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю), программного обеспечения и информационно-справочных систем.

Наименование программного обеспечения:

1. Polycom Telepresence M100 Desktop Conferencing Application (ВКС)
2. SunRay Software tTester
3. "Диалог NIBELUNG" программно-цифровой лингафонный кабинет
4. Kaspersky Endpoint Security
5. 7-PDF Split & Merge
6. ABBYY FineReader
7. Microsoft Windows 7
8. Microsoft Office Pro Plus 2013
9. CorelDRAW Graphics Suite
10. 1С:Университет
11. Math Type Mac Academic
12. Math Type Academic
13. Adobe Creative Cloud (Photoshop, Illustrator, InDesign, Acrobat Pro и др.)
14. Autodesk AutoCad LT
15. Система антикоррупционной диагностики "Акорд"
16. Диагностика и коррекция стресса
17. Экспресс диагностика суицидального риска "Сигнал"
18. Мониторинг трудовых мотивов
19. Аудиовизуальная стимуляция "Групповой"
20. INDIGO
21. Microsoft Windows 10
22. Гарант

3.8. Разделы учебной дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с последующими дисциплинами

п/№	Наименование последующих дисциплин	Разделы данной дисциплины, необходимые для изучения последующих дисциплин	
		1	2
1.	Психология агрессии и терроризма	+	
2.	Практикум по психодиагностике		+
3.	Психологическое консультирование	+	+
4.	Психологическая профилактика зависимого поведения		+

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

Обучение складывается из аудиторных занятий (42 час.), включающих лекционный курс и практические занятия, и самостоятельной работы (30 час.). Основное учебное время выделяется на практическую работу по приобретению практических навыков работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические конфессиональные и культурные различия сотрудников; в целях эффективного взаимодействия с коллективом в сфере своей профессиональной деятельности. При изучении учебной дисциплины (модуля) необходимо использовать современные научные разработки по данной теме и освоить практические умения применения техник психологического сопровождения в деятельности современных организаций.

Практические занятия проводятся в виде: индивидуальных собеседований, дискуссий, работы в малых группах, презентаций и защиты рефератов, защиты творческих работ (интеллект-карты, учебный квест). В соответствии с требованиями ФГОС-3 ВО в учебном процессе широко используются активные и интерактивные формы проведения практических занятий в виде: индивидуальных собеседований на тему: «Технологии психологического сопровождения деятельности организаций»; ответов на тестовые задания, круглых столов; ролевых игр «Что делать, если ты психолог в организации, «Коучинг в работе организационного психолога»; просмотр учебных психологических фильмов; тренинг на тему: «Технологии психологической работы в организации», презентаций и защиты рефератов, творческих работ по специфике профессиональной деятельности клинического психолога; практических упражнений; дискуссий по технологии «мозговой штурм».

Самостоятельная работа студентов подразумевает подготовку докладов, рефератов, творческих работ, презентаций и включает подготовку по главным темам дисциплины.

Работа с учебной литературой рассматривается как вид учебной работы по дисциплине и выполняется в пределах часов, отводимых на её изучение (в разделе СРС). Каждый обучающийся обеспечен доступом к библиотечным фондам Университета и кафедры.

По каждому разделу учебной дисциплины разработаны методические рекомендации для студентов специальности «Клиническая психология» и методические указания для преподавателей.

Во время изучения учебной дисциплины студенты самостоятельно проводят анализ учебной литературы и электронных ресурсов оформляют рефераты, доклады, графические работы, и представляют их на практических занятиях.

Написание реферата, творческих работ по специфике профессиональной деятельности клинического психолога способствуют формированию практических профессиональных навыков и профессионального психологического становления студента – специалистом, клиническим психологом. Работа студента в группе формирует чувство коллективизма и коммуникабельность. Обучение студентов способствует воспитанию у них навыков общения с клиентами, формированию профессионального психологического поведения, аккуратности,

дисциплинированности.

Исходный уровень знаний студентов определяется тестированием, текущий контроль усвоения предмета определяется устным опросом в ходе занятий, во время психологических разборов ситуаций, при решении типовых ситуационных задач и ответах.

В конце изучения учебной дисциплины (модуля) проводится промежуточный контроль знаний с проверкой практических умений и решением ситуационных задач.

Вопросы по учебной дисциплине (модулю) включены в Государственную итоговую аттестацию выпускников.

Обучение по образовательным программам обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется организацией с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.