




**Частное учреждение высшего образования  
«Институт государственного администрирования»**

---

**Кафедра психологии и педагогики**

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
 П.Н. Рузанов  
«26» августа 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Организационная психология**

Направление подготовки **40.04.01 Юриспруденция**

Направленности (профили) подготовки

**Гражданское право. Семейное право.**

**Международное частное право**

Квалификация (степень) выпускника

**Магистр**

Форма обучения

**очная, заочная**

Москва 2021 г.

Рабочая программа дисциплины **Организационная психология** составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования и основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция, профиль: Гражданское право. Семейное право. Международное частное право очная, заочная

## **СОСТАВИТЕЛЬ**

.(расшифровка подписи)

## **РАССМОТРЕНА**

на заседании кафедры  
23 августа 2021 г., протокол № 1

## **Заведующий кафедрой**

(подпись)            (расшифровка подписи)

# **1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с проектируемыми результатами освоения образовательной программы Цели освоения дисциплины.**

## **1.1 Цель изучения дисциплины**

Целями учебной дисциплины «Организационная психология» являются:

- сформировать профессиональный взгляд на социально-психологические, социально-экономические и внутриорганизационные процессы, происходящие в структурах больших и малых профессиональных групп.
- сформировать научно-обоснованное представление об основных психологических закономерностях поведения, взаимодействия и взаимоотношения людей в ситуациях управления персоналом организации, маркетинга и рекламы продукции организации.

## **1.2 Задачи дисциплины:**

- познакомить с методологией, теоретическими взглядами, исследовательским инструментарием организационной психологии;
- сформировать базисные представления о роли и назначении механизмов организационного поведения, зарождающихся внутри вновь созданной или уже развивающейся организации;
- освоить основные принципы системного анализа, определяющего трудовую деятельность сотрудников в организациях различного типа;
- освоить профессиональный функционал организационного психолога и формы его работы с персоналом организации для дальнейшей модернизации и оптимизации трудовой деятельности;
- раскрыть этические аспекты работы с персоналом и сформировать профессиональные установки, направленные на гуманизацию межличностного пространства в любой организации, где будет человек работать.

## **1.3 Требования к результатам освоения дисциплины**

Дисциплина «Организационная психология» направлена на формирование следующих компетенций:

осознанием социальной значимости своей будущей профессии, проявлением способностью совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень (ОК-3);

компетентным использованием на практике приобретенных умений и навыков в организации исследовательских работ, в управлении коллективом (ОК-5)

способностью воспринимать, анализировать и реализовывать управленческие инновации в профессиональной деятельности (ПК-10);

В результате освоения дисциплины студенты, обучающиеся по направлению подготовки «Юриспруденция» должны:

Знать:

приемы и методы работы с законодательской информацией и использовать их в практической работе ;

основные категории и понятия в области правовой и законодательской деятельности

психологические подходы к решению управленческих проблем разного уровня в организации различного типа ;

основные типы проблем, затрудняющих эффективное функционирование персонала ;

способы решения возникающих проблем с учетом возможностей их применения в конкретных организационных условиях

диагностические методы исследования организационной динамики и технологию применения коррекционной работы в проблемных ситуациях

Уметь:

- - анализировать различные психологические подходы к управлению в организации с точки зрения закона и правопорядка ;

- обобщать материал, делать свертки, составлять конспекты под конкретно поставленные учебные задачи ;
- выявлять междисциплинарные связи в нахождении и описании психологических механизмов взаимодействия между людьми ;

реферировать материал в рамках поставленных учебно-методических задач

- проводить диагностико-оптимизационную работу с персоналом организации ;
- осуществлять конкретную методическую помощь в решении специфической организационной проблемы ;

разрабатывать программу оптимизационной работы

Владеть:

- - профессиональной лексикой ;
- навыками сбора, систематизации, оценки и интерпретации информации ;  
навыками анализа, обобщения и актуализации управленческой, правовой и законодательской информации.

конкретными методами и формами проведения организационно-психологических исследований для сбора, систематизации, оценки и представления информации

средствами психологического анализа, обобщения и актуализации различных форм организационных взаимодействий

## 2. Место дисциплины в структуре магистерской программы.

Дисциплина «Организационная психология» относится к факультативным.

Знания, полученные при изучении данной дисциплины, могут быть использованы в рамках изучения дисциплин: педагогика высшей школы, психотехника профессионального общения, актуальные вопросы регулирования трудовых отношений, экономическая безопасность предпринимательства в российской федерации, особенности рассмотрения отдельных категорий гражданских дел, корпоративное право и др.

Дисциплина изучается на 1-м курсе в 1-м семестре.

## 3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

### 3.1. Объем дисциплины и виды учебной работы по очной форме обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		1
<b>Количество часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (всего), в том числе</b>	<b>22</b>	<b>22</b>
Лекции	4	4
Практические занятия (ПЗ), (в т.ч. в интерактивной форме)	18(6)	18(6)
Семинары (С)		
<b>Самостоятельная работа (всего), В том числе</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
Курсовой проект (работа)		
Расчетно-графические работы		
Реферат	10	10
<i>Другие виды самостоятельной работы</i>	<i>20</i>	<i>20</i>
Работа с учебной литературой	20	20

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		1
Вид промежуточной аттестации зачет		
<b>Общая трудоемкость, часы, в том числе в интерактивной форме</b>	<b>72</b>	<b>72</b>
<b>Зачетные единицы</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

### 3.2. Объем дисциплины и виды учебной работы заочной формы обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		1
<b>Количество часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (всего), в том числе</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
Лекции	2	2
Практические занятия (ПЗ), в т.ч. (в интерактивной форме)	6(2)	6(2)
Семинары (С)		
<b>Самостоятельная работа (всего), в том числе</b>	<b>60</b>	<b>60</b>
Курсовой проект (работа)		
Расчетно-графические работы		
Реферат	20	20
<i>Другие виды самостоятельной работы</i>	<i>20</i>	<i>20</i>
Работа с учебной литературой	20	20
Вид промежуточной аттестации зачет	4	4
<b>Общая трудоемкость, часы, в том числе в интерактивной форме</b>	<b>72</b>	<b>72</b>
<b>Зачетные единицы</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

### 4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведённого на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий

#### 4.1. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведённого на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий (очная форма)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

№	Наименование темы	Кол	Из них, час	С	а
---	-------------------	-----	-------------	---	---

		Количество часов по учебному плану	Количество аудиторных часов	Количество лекций	практические занятия (в том числе в интерактивной форме)	самостоятельная работа	Формируемые компетенции
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Организационная психология как научный менеджмент.	10	2	2	2	8	•
2	Организации	10	2		(2)	8	•
3	Профессиональное самоопределение и становление.	10	4		2	6	•
4	Профессиограммы	10	2		2	8	•
5	Профориентации	10	4	2	2	6	•
6	Оценка и отбор персонала.	10	4		4(2)	6	•
7	Реклама и внутренний маркетинг персонала.	12	4		4(2)	8	•
	<b>Зачет</b>		22	4	18(6)	50	
	<b>Итого</b>	72					

**4.2.Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведённого на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий (заочная форма)**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

№		Количество часов по учебному плану	Количество аудиторных часов	Из них, час			Самостоятельная работа	Формируемые компетенции
				лекции	практические занятия (в том числе в интерактивной)	форма		
1		3	4	5	6	7	8	
1	Организационная психология как научный менеджмент.	8	2	2		6		
2	Организации	10			2	8	•	
3	Профессиональное самоопределение и становление.	10				10	•	
4	Профессиограммы	10			2	8	•	
5	Профориентации	10				10	•	
6	Оценка и отбор персонала.	10			(2)	8	•	

7	Реклама и внутренний маркетинг персонала.	10				10	•
	<b>Зачет</b>	4	8	2	6(2)	60	
	<b>Итого</b>	72					

Форма промежуточной аттестации – зачет.

### **Тема 1. Организационная психология как научный менеджмент.**

Сфера интересов и история возникновения и развития организационной психологии. Связи организационной психологии с традиционными психологическими дисциплинами (психология труда, социальная психология, психология управления) и прикладными направлениями работ по оптимизации деятельности человека (НОТ, управление персоналом, организационное консультирование). Разделы организационной психологии. Специфика предмета организационной психологии в комплексе наук о трудовой деятельности человека. Основные практико-ориентированные направления исследований в организационной психологии. Основные понятия организационной психологии. Труд и работа. Структура трудовой деятельности. Организационные формы труда. Профессионал и профессиональная роль. Служащий организации и должностная позиция. Требования к профессионалу и должностные регламентации. Система прав и обязанностей служащего организации. Психолог в организации. Задачи и функции организационного психолога. Карьера организационного психолога. Парадигма «исследование – диагностика – оптимизация» и формы ее реализации при работе с персоналом организаций. Классификация видов оптимизационной работы и консультационной помощи в организациях. Основные функциональные роли психолога в организациях: исследователь, эксперт, советник, наставник, руководитель. Место психолога в реализации оптимизационных мероприятий (ролевое кольцо). Типы исследований и методы работы организационного психолога. Классификация типов исследований в организационной психологии. Методы сбора и анализа данных, используемых в организационной психологии. Особенности проведения эмпирических исследований в организационной среде. Принцип «активного взаимодействия». (К. Левин) и его реализация в современных организационных исследованиях. Критерии оценки эффективности внедрения оптимизационных мероприятий в организационной среде. Профессиональная позиция психолога. Должностной статус психолога и особенности его профессиональной позиции в организации. «Организационный психолог» – профессиональные требования и сферы компетентности. Этические нормы и правила работы психолога в организации.

### **Тема 2. Организации.**

Классические и современные теории организаций. Технократический подход к анализу организаций – ранние теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор и др.). Организация как социальная общность (Э. Мэйо и др., теория Д. Мак-Грегора.). Организации и управление (А. Файоль). Системные теории организаций: описательные модели, организация как открытая система, современные интеракционистские модели организаций (Ч. Бернанд, Г. Саймон и др.). Понятие организации как социотехнической системы. Общее понятие организации в рамках системного подхода. Основные определения организации, используемые в организационной психологии. Типы организаций и их классификации по целевой направленности. Основные функции персонала в организациях, их распределение. Организации в постиндустриальном обществе. Основные системные характеристики организаций. Целевая структура деятельности организации. Иерархии внешних и внутренних целей. Задачи и функции персонала, понятие «технологии». Структура организации, функциональные подразделения и типы взаимодействий. Размеры и пространственная локализация организаций. Рабочее время и режимы работы в организациях. Традиции и их роль в обеспечении длительного существования

организаций. Успешность работы организации. Критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций

### Дискуссия по теме 2. Организации.

Вопросы к дискуссии :

1. *Классические и современные теории организаций*
2. *Типы организаций и их классификации по целевой направленности*
3. *Задачи и функции персонала, понятие «технологии»*

### **Тема 3. Профессиональное самоопределение и становление.**

Основные этапы развития субъектов труда. Периодизация  
Е.А. Климова, А.К. Марковой, Дональда Сьюпера. Формирование индивидуального стиля деятельности. Определение индивидуального стиля деятельности. Основные этапы освоения профессии. Критерии профессионализма. Кризисы профессионального становления. Основные факторы кризисов профессионального становления. Психологические особенности кризисов профессионального становления. Профессиональные деструкции. Определение профессиональных деструкций. Основные тенденции развития профессиональных деструкций: А.К. Маркова, Э.Ф. Зеер. Психологические детерминанты профессиональных деструкций. Примеры профессиональных деструкций педагога и психолога. Пути профессиональной реабилитации.

### **Тема 4. Профессиограммы**

Отбор персонала. Деловые качества. Талант менеджера. Десятиэтапный процесс отбора сотрудников. Причины ошибок в предсказании профессиональной успешности. Должностные требования. Валидность наиболее распространенных методов отбора. Метод интервью. Недостатки селекционного интервью. Профессиограмма и психограмма. Общая схема для разработки комплексной профессиограммы. Анализ профессиограмм. Составление профессиограмм. Примеры профессиограмм. Профессиограмма психолога.

### **Тема 5. Профорентация**

Типы психологических тестов для профорентационной дифференциации. Принципы психологического тестирования. Достоинства и недостатки методов профессионального отбора. Тесты специальных способностей. Профорентационные методики. Негативные последствия использования психологических тестов в профотборе и их причины. Определение профорентации. Составляющие профорентации. Этапы и задачи профорентационной работы. Диагностическая профорентация. Развивающая профорентация: когнитивная, эмоциональная, поведенческая. Формирование программы профорентационного тренинга.



## **Тема 6. Отбор и оценка персонала**

Отбор персонала: принципы и методы. Рекрутинг. Общие сведения об отборочном процессе. Место процессов набора и отбора в общей системе работы с персоналом. Определение потребности в персонале. Пирамида продуктивности вербовки. Инструменты поиска персонала. Хэдхантинг. Анализ состава личностных качеств, не желательных для конкретных должностей и профессий. Ситуационное собеседование. Оценка результативности труда. Объективные методы оценки результатов деятельности. Субъективные методы оценивания. Ошибки оценивания. Обучение и повышение квалификации. Упражнения, деловые игры, тренинги. Моделирование поведения. Аттестация персонала. Деловая оценка и отбор персонала при аттестации. Организация отбора претендентов на вакантную должность. Подбор и расстановка персонала. Организация проведения аттестации персонала. Формирование кадрового резерва. Определение и типы резерва. Принципы формирования и источники кадрового резерва. Этапы работы с резервом. Мотивация труда и стимулирование персонала. Оценка мотивационной структуры личности работника. Оценка удовлетворенности трудом. Функциональное распределение обязанностей в организации. Системы оплаты и вознаграждения за труд. Нематериальные факторы стимулирования труда. Обучение персонала. Желание учиться: факторы, мотивация, личностные особенности. Непрерывное образование. Цели и направления обучения. Оценка потребности в обучении. Внутрифирменное обучение.

Представления о будущей работе. Недискриминационная кадровая политика. Анализ содержания работы. Интервью. Подготовка к собеседованию. Стресс-интервью. Рекомендательные письма. Структура резюме. Анализ резюме. Составление резюме. Центры оценки. Модель индивидуальных различий DISC.

### **Дискуссия по теме 2. Отбор и оценка персонала**

*Вопросы к дискуссии :*

- 1. Пирамида продуктивности вербовки*
- 2. Мотивация труда и стимулирование персонала*
- 3. Нематериальные факторы стимулирования труда*

## **Тема 7. Реклама и внутренний маркетинг персонала.**

Адаптация персонала. Социализация персонала. Сущность и виды профориентации и адаптации персонала. Управление профориентацией и адаптацией персонала. Оценка уровня адаптированности сотрудников. Этические нормы в деятельности организации. Управление этическими нормами межличностных отношений в коллективе. Методы поддержания работоспособности персонала. Повышение производительности и нормирование труда. Цели и факторы повышения производительности труда. Управление производительностью труда. Нормирование труда: определение, штат персонала, занимающегося нормированием труда. Оценка труда. Эффективная система оценки результативности труда работников. Этапы оценки труда. Требования к процедурам оценки труда. Методики оценки труда. Ранжирование работников. Режим труда. Принятие решений о введении нового режима труда в организации. Хронометраж рабочего времени. Трудовой метод. Система оплаты труда. Понятие о реальных и справедливых зарплатах. Конфликты в профессиональной деятельности. Определение трудового конфликта. Виды межгрупповых трудовых конфликтов. Функции трудовых конфликтов. Пути разрешения трудовых конфликтов. Стресс и дистресс. Определение и основные виды стресса (дистресса). Техники саморегулирования в условиях коммуникативного стресса. Основные проявления коммуникативного профессионального стресса. Манипулирование в деловом общении.

Психотехнология рекламных средств. Психотехнология рекламы без обратной связи: реклама в газете, журнале, по радио, телевидению, наружная реклама, реклама на транспорте. Психотехнологии рекламного текста без обратной связи: психографика рекламного текста, психотехнология иллюстрации в рекламе, психология слогана и заголовка рекламного текста, психолингвистика рекламного текста. Психотехнология рекламных средств с обратной связью: прямая почтовая рассылка, представление товара или услуги в прямом контакте, реклама по телефону, реклама непосредственно на месте продажи. Психология корпоративной символики. Суггестивные психотехнологии в рекламе: психоаналитически ориентированные подходы, гипнотический подход, техники эриксоновского гипноза в рекламе, NLP. Психология отношения к рекламе. Психология света, цвета и формы в рекламе. Психотехнологии торговых ярмарок и выставок. Психологическая эффективность рекламы. Психотехнология эффективных презентаций. Организационно-психологические аспекты планирования и постановки презентации. Психотехнология устного выступления на презентации. Психология визуальных вспомогательных средств. Учет психологии аудитории. Удовлетворенность результатом. Характеристика «желательных» условий труда.

### **Дискуссия по теме 7. Реклама и внутренний маркетинг персонала.**

*Вопросы к дискуссии :*

- 1. Управление профориентацией и адаптацией персонала.*
- 2. Психотехнология рекламных средств.*
- 3. Психологическая эффективность рекламы. Психотехнология эффективных презентаций.*

### **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

Самостоятельная работа студентов включает изучение нормативных актов, научных и учебных источников, анализ судебной практики, выполнение домашних заданий, решение контрольных задач, подготовку и анализ материалов по темам пропущенных занятий.

Перечень учебно-методического обеспечения СРС:

- 1 Темы контрольных работ
- 2 Тестовые задания

3 Вопросы для самоконтроля знаний

4 Темы для самостоятельного изучения

5 Темы докладов, сообщений

6 Практические задания, в том числе: перечень тем для проведения круглого стола, дискуссии, полемики диспута, дебатов.

## 6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

### 6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

В соответствии с учебным планом направления 40.04.01 Юриспруденция процесс изучения дисциплины «Организационная психология» направлен на формирование следующих общекультурных и профессиональных компетенций:

осознанием социальной значимости своей будущей профессии, проявлением способностью совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень (ОК-3);

компетентным использованием на практике приобретенных умений и навыков в организации исследовательских работ, в управлении коллективом (ОК-5)

способностью воспринимать, анализировать и реализовывать управленческие инновации в профессиональной деятельности (ПК-10);

В преподавании дисциплины используются современные образовательные технологии. Предусматривается чтение лекций, проведение «круглых столов» с участием представителей правотворческих и правоисполнительных органов, семинарских занятий, дискуссий и коллоквиумов, а также подготовка студентами рефератов и выступление с докладами.

### 6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

#### ОК-3

	Уровни формирования компетенций		
	Пороговый	Продвинутый	Высокий
Организационная психология	Знать приемы и методы работы с законотворческой информацией и использовать их в практической работе; основные категории и понятия в области правовой и законотворческой деятельности	<ul style="list-style-type: none"><li>• приемы и методы работы с законотворческой информацией и использовать их в практической работе ;</li><li>• основные категории и понятия в области правовой и законотворческой деятельности .</li></ul>	<b>Знать (3):</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• приемы и методы работы с законотворческой информацией и использовать их в практической работе (31);</li><li>• основные категории и понятия в области правовой и законотворческой деятельности (32).</li><li>•</li></ul>
	Уметь анализировать различные	<b>Уметь</b> анализировать различные	<b>Уметь</b> анализировать различные

	<p>психологические подходы к управлению в организации с точки зрения закона и правопорядка ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обобщать материал, делать свертки, составлять конспекты под конкретно поставленные учебные задачи ;</li> <li>• выявлять междисциплинарные связи в нахождении и описании психологических механизмов взаимодействия между людьми ;</li> <li>• реферировать материал в рамках поставленных учебно-методических задач .</li> </ul>	<p>психологические подходы к управлению в организации с точки зрения закона и правопорядка ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обобщать материал, делать свертки, составлять конспекты под конкретно поставленные учебные задачи</li> <li>• выявлять междисциплинарные связи в нахождении и описании психологических механизмов взаимодействия между людьми</li> <li>реферировать материал в рамках поставленных учебно-методических задач</li> </ul>	<p>психологические подходы к управлению в организации с точки зрения закона и правопорядка ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обобщать материал, делать свертки, составлять конспекты под конкретно поставленные учебные задачи</li> <li>• выявлять междисциплинарные связи в нахождении и описании психологических механизмов взаимодействия между людьми</li> <li>• реферировать материал в рамках поставленных учебно-методических задач</li> </ul>
	<p>Владеть профессиональной лексикой ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками сбора, систематизации, оценки и интерпретации информации ;</li> <li>• навыками анализа, обобщения и актуализации управленческой, правовой и законотворческой информации</li> </ul>	<p>Владеть :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• профессиональной лексикой ;</li> <li>• навыками сбора, систематизации, оценки и интерпретации информации ;</li> <li>• навыками анализа, обобщения и актуализации управленческой, правовой и законотворческой информации</li> </ul>	<p>Владеть :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• профессиональной лексикой ;</li> <li>• навыками сбора, систематизации, оценки и интерпретации информации ;</li> <li>• навыками анализа, обобщения и актуализации управленческой, правовой и законотворческой информации</li> </ul>

## ОК-5

Организационная психология	Уровни формирования компетенций		
	Пороговый	Продвинутый	Высокий
	<p><b>Знать (3):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• психологические подходы к решению управленческих проблем разного уровня в организации различного типа</li> <li>• основные типы проблем,</li> </ul>	<p><b>Знать (3):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• психологические подходы к решению управленческих проблем разного уровня в организации различного типа</li> <li>• основные типы проблем,</li> </ul>	<p><b>Знать (3):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• психологические подходы к решению управленческих проблем разного уровня в организации различного типа</li> <li>• основные типы проблем, затрудняющих эффективное функционирование</li> </ul>

	<p>затрудняющих эффективное функционирование персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• способы решения возникающих проблем с учетом возможностей их применения в конкретных организационных условиях);</li> </ul>	<p>затрудняющих эффективное функционирование персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• способы решения возникающих проблем с учетом возможностей их применения в конкретных организационных условиях</li> <li>•</li> </ul>	<p>персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• способы решения возникающих проблем с учетом возможностей их применения в конкретных организационных условиях</li> </ul>
	<p><b>Уметь (У):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• проводить диагностико-оптимизационную работу с персоналом организации</li> <li>• осуществлять конкретную методическую помощь в решении специфической организационной проблемы</li> <li>• разрабатывать программу оптимизационной работы</li> </ul>	<p><b>Уметь (У):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• проводить диагностико-оптимизационную работу с персоналом организации</li> <li>• осуществлять конкретную методическую помощь в решении специфической организационной проблемы</li> <li>• разрабатывать программу оптимизационной работы</li> </ul>	<p><b>Уметь (У):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• проводить диагностико-оптимизационную работу с персоналом организации);</li> <li>• осуществлять конкретную методическую помощь в решении специфической организационной проблемы</li> <li>• разрабатывать программу оптимизационной работы</li> </ul>
	<p><b>Владеть</b></p> <p>конкретными методами и формами проведения организационно-психологических исследований для сбора, систематизации, оценки и представления информации</p>	<p><b>Владеть</b></p> <p>конкретными методами и формами проведения организационно-психологических исследований для сбора, систематизации, оценки и представления информации</p>	<p><b>Владеть (В):</b></p> <p>конкретными методами и формами проведения организационно-психологических исследований для сбора, систематизации, оценки и представления информации</p>

	Уровни формирования компетенций		
	Пороговый	Продвинутый	Высокий
Организационная психология	<p><b>Знать (З):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• диагностические методы исследования организационной динамики и технологию применения коррекционной работы в проблемных ситуациях</li> </ul>	<p><b>Знать (З):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• диагностические методы исследования организационной динамики и технологию применения коррекционной работы в проблемных ситуациях</li> <li>•</li> </ul>	<p><b>Знать (З):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• диагностические методы исследования организационной динамики и технологию применения коррекционной работы в проблемных ситуациях</li> </ul>
	<p><b>Уметь (У):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• составлять карты профессиональных компетенций</li> </ul>	<p><b>Уметь (У):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• составлять карты профессиональных компетенций</li> </ul>	<p><b>Уметь (У):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• составлять карты профессиональных компетенций</li> </ul>
	<p><b>Владеть (В):</b></p> <p>средствами психологического анализа, обобщения и актуализации различных форм организационных взаимодействий</p>	<p><b>Владеть (В):</b></p> <p>средствами психологического анализа, обобщения и актуализации различных форм организационных взаимодействий</p>	<p><b>Владеть (В):</b></p> <p>средствами психологического анализа, обобщения и актуализации различных форм организационных взаимодействий</p>

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

### Примерные темы докладов:

1. Взаимосвязь между результатами диагностической оценки персонала и оказанием психологических консультационных услуг в организациях.
2. Значимость труда и ее отражение в индивидуальных и групповых ценностях.
3. Инновационные процессы в организациях – психологические последствия.
4. Кризисы в развитии организаций.
5. Лидерство и реализация властных функций в организации.
6. Междисциплинарный статус организационной психологии.
7. Организации в постиндустриальном обществе.
8. Организационная политика и личная жизнь.
9. Организационные ценности и эффективность трудового поведения.
10. Организационный стресс: факторы развития и последствия.

### Примерные темы эссе

1. Организация как «машина» и организация как «социальная общность».
2. «Трудовые задачи» психолога, работающего в организации.
3. «Широкое» и «узкое» значение термина организационное консультирование.
4. Анализ организационных взаимодействий.
5. Социокультурные различия в организационное поведение.
6. Профессиональные компетенции специалиста-психолога в сфере организационного консультирования.
7. Управленческий труд – психологические особенности и требования.
8. Феномен «организационной культуры».
9. Оказание психологической помощи персоналу организаций.

### **Задания**

**Типовое задание 1.** Составить профессиограмму одной из представленных профессий:

ЧЕЛОВЕК- ЧЕЛОВЕК	ЧЕЛОВЕК- ПРИРОДА	ЧЕЛОВЕК- ЗНАК	ЧЕЛОВЕК- ТЕХНИКА	ЧЕЛОВЕК- ХУД. ОБРАЗ
Врач	Биолог	Бухгалтер	Инженер в сфере	Актер

Журналист	Вет.врач	Логист	телекоммуникаций	Архитектор
Менеджер	Геодезист	Маркетолог	Инженер	Верстальщи
Предприниматель	Спец.по охране	Переводчик	электрон.техники	к
Психолог	труда	Программист	Инженер-	Дизайнер
Соц. работник	Фармацевт	Экономист	конструктор	Копирайтер
Учитель	Эколог	Архивист	Инженер-	Модельер
Юрист	Кинолог	Кассир	строитель	Музыкант
Медсестра	Кондитер	Корректор	Инженер-технолог	Режиссер
Официант	Озеленитель	Операционист	Системный админ.	Визажист
Продавец	Повар	в банке	Водитель	Маляр
Секретарь	Флорист	Товаровед	Слесарь-	Парикмахер
Страховой агент	Мед. лаб. техник		автомеханик	Фотограф
				Штукатур

***План для составления профессиограммы:***

- Презентация профессии.
- Тип и класс профессии.
- Содержание деятельности.
- Требования к знаниям и умениям специалиста.
- Требования к индивидуальным особенностям специалиста.
- Условия труда.



- Медицинские противопоказания.
- Базовое образование.
- Пути получения профессии.
- Области применения профессии.
- Перспективы карьерного роста.

### **Типовое задание 2.**

Составить *резюме* для трудоустройства на вакантную должность. Обменяться резюме и написать *рецензию* на правильность оформления. Объем рецензии около 1 страницы. Рецензия должна содержать положительные моменты и недостатки.

#### ***Требования к оформлению рецензий:***

#### ***Пример оформления рецензии:***

- «Рецензия Иванова И.И. на резюме Петрова П.П.
- Петровым П.П. представлено резюме на соискание должности методиста.
- В резюме отражена информация об образовании и курсах повышения квалификации, опыте работы и личностных чертах. Представлена контактная информация, имеются сведения о возрасте и семейном положении.
- В качестве недостатков можно отметить чрезмерную полноту изложения выполняемых обязанностей на всех местах работы, не имеющих отношения к вакансии, по которой представляется резюме. Резюме не содержит желаемый уровень дохода и возможность командировок.
- С учетом вышеизложенных замечаний представленное на рецензию резюме может быть оценено как хорошее».

**Типовое задание 3** использованием материалов темы «Модель индивидуальных различий DISC Марстона» обоснуйте принадлежность человека к определенному типу, его сильные и слабые стороны, его возможные реакции в трудовом конфликте, методы воздействия на него. В качестве примера может быть взят реальный человек из вашего окружения – однокурсник, товарищ по работе и т.п.

**Типовое задание 4.** (Перед Вами стоит задача установить контакт с незнакомым человеком, который потенциально может стать: вашим деловым партнером, вашим клиентом, вашим начальником, вашим интервьюером, вашим рекламным агентом. Опишите специфику собственного поведения для успешного решения поставленной задачи.

**Типовое задание 5.** Определите особенности невербального поведения партнеров по общению в различных психологических ситуациях: «руководитель критикует результаты работы подчиненного», «начальник просит выполнить срочную работу», «подчинённый оправдывается за опоздание на важное совещание», «деловой разговор», «беседа двух равноправных партнёров», «совещание топ-менеджеров».

### ***Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся***

1. Предмет и основные направления исследований в области организационной психологии. История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины.
2. Междисциплинарные связи организационной психологии.
3. Понятия «труд», «работа», «организационное поведение», «профессиональная роль», «трудоустройство» и их соотношение.
4. Классические теории организаций.
5. Системные теории организаций.
6. Понятие организации как социотехнической системы.
7. Типы организаций, их классификации по внешней целевой направленности.
8. Постиндустриальное общество и формирование организаций нового типа.
9. Роль изучения возможностей и ограничений влияния «человеческого фактора» на эффективность деятельности организаций. Место организационного консультирования в решении этих проблем.
10. Основные характеристики организаций и система их взаимосвязей (общая модель).
11. Цели организации, их иерархическая структура.
12. Развитие организаций, основные стадии.
13. Факторы продолжительного существования организации.
14. Эффективность работы организации, основные критерии и их типология.
15. Методы системно-структурного анализа организации.
16. Иерархический уровень анализа деятельности человека в организации.
17. Стресс-факторы организационной среды и здоровье профессионалов.
18. Трудовая мотивация и основные подходы к ее изучению.
19. Удовлетворенность трудом, интегративный подход к оценке.
20. Значимость и субъективный смысл труда.
21. Индивидуальные ценности и групповые нормы.
22. Руководство и лидерство, лидерские позиции.
23. Стили руководства, модели взаимодействия «руководитель– группа».
24. Групповая сплоченность, психологический климат в группе.
25. Реализация властных функций в организации.