



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФГБОУ ВО «ИГУ»

Кафедра социальной, экстремальной и пенитенциарной психологии



УТВЕРЖДАЮ

декан факультета психологии,
доцент Конопак И.А.

«14» апреля 2025 г.

Рабочая программа дисциплины Б1.В.19. Организационная психология

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) подготовки «Психология»

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения: очно-заочная

Программа реализуется с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий(частично)

Согласовано с УМК факультета психологии

Рекомендовано кафедрой социальной,
экстремальной и пенитенциарной психологии

Протокол № 5 от «14» апреля 2025 г.

Протокол № 9 от «28» марта 2025 г.

Председатель  И. А. Конопак

Зав. кафедрой  А. В. Глазков

Иркутск 2025 г.

- I. Цели и задачи дисциплины
- II. Место дисциплины в структуре ОПОП.
- III. Требования к результатам освоения дисциплины
- IV. Содержание и структура дисциплины
 - 4.1 Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и отведенного на них количества академических часов
 - 4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине
 - 4.3 Содержание учебного материала
 - 4.3.1 Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ
 - 4.3.2. Перечень тем, выносимых на самостоятельное изучение в рамках самостоятельной работы студентов
 - 4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов
 - 4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)
- V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
 - а) перечень литературы
 - б) периодические издания
 - в) список авторских методических разработок
 - г) базы данных, поисково-справочные и информационные системы
- VI. Материально-техническое обеспечение дисциплины
 - 6.1. Учебно-лабораторное оборудование:
 - 6.2. Программное обеспечение:
 - 6.3. Технические и электронные средства обучения:
- VII. Образовательные технологии
- VIII. Оценочные материалы для текущего контроля и промежуточной аттестации

I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель: формирование у студентов способности к реализации технологий, ориентированных на психологическое сопровождение функционирования современной организации, а также профессионального развития человека в организационной среде.

Задачи:

Обеспечить слушателей знаниями об основных психологических механизмах и закономерностях функционирования современных организаций, сформировать понимание психологических основ экономического поведения субъектов;

Сформировать у студентов навыки психологической диагностики и анализа актуальных проблем в организационной среде с использованием современных технологий;

Сформировать у учащихся навыки разработки, апробации, адаптации и применения коррекционных программ для решения задач профессионального развития личности и организации.

II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина «Организационная психология» относится к части программы, формируемой участниками образовательных отношений.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами: «Общая психология», «Социальная психология», «Психодиагностика», «Основы психологического консультирования», «Психология труда, инженерная психология и эргономика».

Данную учебную дисциплину дополняет параллельное освоение дисциплины «Основы психологического тренинга».

2.3. Знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной, необходимы для успешного освоения дисциплин: «Психология делового общения в профессиональной деятельности», «Экономическая психология», «Практикум по социальной и организационной психологии», а также для подготовки студентов к преддипломной практике, успешного выполнения выпускной квалификационной работы и осуществления дальнейшей профессиональной деятельности.

III. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОП ВО по данному направлению подготовки – 37.03.01 Психология.

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-4 Способен к реализации технологий, ориентированных на психологическое сопровождение профессионального развития человека и организации	ИДК ПК 4.1 Демонстрирует понимание психологических основ экономического поведения субъектов	<i>Знает</i> основные положения, характеризующие экономическое сознание социальных групп и отдельных людей, а также основные механизмы экономического поведения индивида и социальных групп в организациях. <i>Умеет</i> разрабатывать, апробировать, адаптировать и применять диагностические и коррекционные

		программы, основанные на различных методологических принципах и направленные на работу с психологическими характеристиками деятельности организации; <i>Владеет</i> навыками исследования экономического сознания и поведения личности.
	ИДК ПК 4.2 Выбирает и применяет психологические технологии для решения задач профессионального развития личности и организации	<i>Знает</i> основные психологические механизмы и закономерности функционирования современных организаций; <i>Умеет</i> анализировать актуальные проблемы в организациях, находить решение управленческих задач, используя психологические технологии, планировать и проводить исследования для решения проблемных ситуаций; <i>Владеет</i> навыками составления психологических заключений и разработки программ работы с персоналом по всему спектру основных внутриорганизационных проблем.

IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Объем дисциплины составляет **3 зачетных единицы, 108 часов.**

В том числе, **1 зачетная единица, 36 часов** на экзамен.

Из них реализуется с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий 8 часов.

Из них 4 часа – практическая подготовка.

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

4.1. Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и отведенного на них количества академических часов

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Всего часов	Из них практическая подготовка обучающихся	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся, практическую подготовку и трудоёмкость (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости; Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
					Контактная работа преподавателя с обучающимися			СР	Самостоятельна я работа	
					Лекции	Семинарские /практические /лабораторные занятия	Консультации			
1.	Теоретические основы организационной психологии	7	3	-	1	1	1	-		Фронтальный устный опрос
2.	Системный подход к анализу организаций	7	13	-	1	1	2	8		СРС №1
3.	Психология управления в структуре организационной психологии	7	5,5	-	1	1	1	-		Сообщение по теме с презентацией
4.	Лидерство и руководство	7	3,5	-	1	1	1	-		Групповая дискуссия
5.	Коммуникативный процесс в организации	7	12	-	1	1	2	8		СРС №2

6.	Организационная культура и ее диагностика	7	4	-	1	1	1	-	Заключение по результатам диагностики
7.1.	Организационные и содержательные аспекты психологии кадрового менеджмента. Кадровый менеджмент в структуре деятельности психолога в организации.	7	5	-	1	1	2	-	Групповой анализ ситуаций и имитационных моделей
7.2.	Подбор и отбор персонала.	7	13	1	1	1	1	11	СРС №3, СРС №4
7.3.	Социализация и адаптация персонала.	7	5	1	-	1	1	-	Ролевая игра
7.4.	Оценка выполнения работы.	7	5	1	-	1	1	-	Решение кейсов
7.5.	Мотивация персонала	7	13	1	-	2	1	11	СРС №3, СРС №5
	Итого часов		108	4	8	12	14	38	Экзамен (36 ч.)

4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Трудоемкость (час.)		
7	Системный подход к анализу организаций	Групповое задание: разработка бизнес-проекта	В течение семестра	8	Доклад с презентацией	Организационная психология [Электронный ресурс]: учеб. для академ. бакалавриата : для студ. вузов, обуч. по гуманитар. напр. и спец. / отв. ред. А. В. Карпов. – ЭВК. –

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Трудоемкость (час.)		
						ЭВК. – М. : Юрайт, 2014. – 570 с.
7	Коммуникативный процесс в организации	Индивидуальное задание: портфолио карьерного роста	В течение семестра	8	Проверка письменного отчета	Организационная психология [Текст] : учеб. для студ. вузов, обуч. по напр. подготовки ФГОС ВПО 030300 «Психология» / А. Б. Леонова [и др.] ; под общ. ред. А. Б. Леоновой. – М.: Инфра-М, 2014. – 428 с.
7	Подбор и отбор персонала	Индивидуальные задания: работа с видеоматериалами, экспертиза вакансии, организация и проведение отборочного интервью	В течение семестра	11	Проверка письменного и аудио-отчета	Мандель, Б. Р. Организационная психология. Модульный курс : учебное пособие / Б. Р. Мандель. – 2-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2020. – 371 с.
7	Мотивация персонала	Индивидуальные задания: работа с видеоматериалами,	В течение семестра	11	Проверка письменного	Мандель, Б. Р. Организационная

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Трудоемкость (час.)		
		решение кейса			отчета	психология. Модульный курс : учебное пособие / Б. Р. Мандель. – 2-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2020. – 371 с.
Общий объем самостоятельной работы по дисциплине (час)				38		
Из них объем самостоятельной работы с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (час)				нет		

4.3. Содержание учебного материала

1. Теоретические основы организационной психологии

Введение. Предмет и задачи курса. Теоретико-методологические основы организационной психологии. Организационная психология в системе других наук. История становления и развития организационной психологии.

2. Системный подход к анализу организаций

Организация как открытая система. Подсистемы организации. Виды организационных структур. Ключевые параметры организации (М. Альберт, М. Мескон, Ф. Хедоури). Ресурсы, распределение труда по вертикали и по горизонтали. Организация как система отношений: силовые отношения, деловые отношения, социо-эмоциональные отношения и отношения при ведении переговоров (модель У. Мастенбрука). Типология организаций 4F. Эффективные и неэффективные организации по типологии 4F. Подбор руководителя в соответствии с типом организации. Цель, миссия, стратегия, ключевые факторы успеха компании. Отделы, прибыль приносящие, и отделы, прибыль поглощающие. «Золотое сечение бизнеса». Модели бизнес-процессов. Коммуникационные карты. Алгоритм составления должностной инструкции.

3. Психология управления в структуре организационной психологии

Базовые парадигмы в психологии управления: «работа» и «человек». Школа научного менеджмента Ф. Тейлора. Подходы Дж. Муни, Л. Урвика и А. Файоля. Человек как «экономическое существо» и способы управления им. Школа «человеческих отношений» Э. Мэйо, Ф. Ротслибера. Постановка социально-психологических задач в процессе управления. Дополнительные «ветви» изучения взаимоотношений руководителей и подчиненных в организациях: «эмпирическая школа» Г. Кунца, «школа социальных систем» Ч. Бернарда и Г. Саймона, «новая школа науки управления» Л. Берталанфи, А. Раппопорта и Д. Экмана, «тектология» А. А. Богданова. Основные функции управления: планирование, организация, мотивация, контроль. Сквозные функции управления: коммуникация и процесс принятия управленческого решения (Р. Фалмер). Взаимосвязь и системный характер реализации функций в управленческой деятельности руководителя.

Функции планирования, принятия управленческих решений и контроля. Определение планирования и основные подходы к процессу планирования в менеджменте (Ч. Линдблом, Д. Минцберг). Уровни планирования: корпоративное (стратегическое), планирование проекта, планирование задачи. Средства планирования: планирование ключевых событий, поэтапное планирование, планирование с помощью полосовых диаграмм, сетевые методы. Виды организационного контроля. Требования к эффективному управленческому контролю (Киллен, Ланг, Зигерт).

4. Лидерство и руководство

Категории «лидерство» и «руководство» в социальной психологии, критерии отличий (по Б. Д. Парыгину). Три направления в разработке проблемы лидерства: теория врожденных черт (Берд, Росс, Стогдилл), теория лидерства как функции группы (Левин, Аргайл), теория лидерства как функции ситуации (Трипплет, Крачфилд). Руководство: определение понятия, соотношение терминов «метод руководства» и «стиль руководства» (Б. Д. Парыгин, В. В. Новиков). Подходы к изучению феномена руководства. Классическая классификация стилей руководства К. Левина, «управленческая матрица» Р. Блейка и Д. Мутона, типология руководителей Т. Коно, «вероятностная модель эффективности руководства» Ф. Фидлера. Проблема критериев эффективного руководителя. Концепции А. И. Китова, М. Шоу. Биографические характеристики, способности и черты личности.

5. Коммуникативный процесс в организации

Место коммуникации в общей структуре взаимодействия людей. Соотношение понятий «отношения» (В. Н. Мясищев), «общение» (Г. М. Андреева) и «коммуникация»

(К. Девис). Структурные компоненты процесса коммуникации, их учет и применение в управлении организацией. Сферы коммуникативного взаимодействия руководства с персоналом (Г. Кунц, С. О'Доннел). Потери информации в коммуникативных цепочках по вертикали и по горизонтали системы управления (К. Киллен). Причины «плохих» коммуникаций или коммуникативные барьеры (Свенцицкий, Кунц, О'Доннел, Девис). Проблема обратной связи в передаче управленческой информации и характеристики эффективной коммуникации (Р. Албанезе, Д. Ван Флит). Принципы построения эффективных коммуникаций.

6. Организационная культура и ее диагностика

Неоднозначность трактовки феномена организационной культуры. Проблема операционализации культуры в психологических терминах. Нормативный подход к культуре организаций (Т. Коно, Ф. Роджерс, Т. Уотсон). Аналитический подход к культуре организаций (Д. Маршалл). Диагностическая модель Ч. Хэнди: культура власти, культура роли, культура задачи, культура личности. Управленческая решетка Моутона-Блейка. Соотношение организационной культуры и субкультур структурных подразделений.

7. Организационные и содержательные аспекты психологии кадрового менеджмента

7.1. Кадровый менеджмент в структуре деятельности психолога в организации. Кадровая политика и управление персоналом организации. Структура кадровой политики компании. Анализ работы и планирование человеческих ресурсов. Плановая потребность в персонале. Плановая потребность с небольшим запасом времени. Экстренная потребность в персонале. Прогнозируемая потребность в персонале. Экспертное интервью. Методика Дж. Келли как инструмент диагностики личностных конструктов руководителя. Качественные и количественные компетенции. Разработка профиля компетенций. Профиль кандидата: логический и прецедентный подходы.

7.2. Подбор и отбор персонала. Привлечение на этапе анонса вакансии. Привлечение на этапе телефонного контакта: повышение «доходимости» кандидатов. Привлечение на этапе личного интервью. Оптимизация времени рекрутера. Внешние и внутренние источники поиска и привлечения персонала. Анализ эффективности источников размещения вакансий. Общие правила организации и проведения отборочного интервью. Типы интервью. Виды вопросов. Психолингвистический анализ речи: диагностика и анализ метапрограмм кандидата. Комплексная типология метапрограмм (КТМ). Определение индивидуальных мотиваторов. Составление и анализ карты мотиваторов кандидата. Метод «три плюса, три минуса». Метод «Провокация». Проективные вопросы. Ситуационное интервью (case-интервью). Типы кейсов. Особенности проведения интервью на топовые позиции. Психологическая диагностика совместимости руководителя и кандидата на вакантную должность.

7.3. Социализация и адаптация персонала. Профессиональная, социальная и психологическая адаптация сотрудника в организации. Подготовка и структура первого дня работы нового сотрудника в организации. Методика оценки адаптивных возможностей индивида.

7.4. Оценка выполнения работы. Принципы подбора методов и методик оценки персонала. Методы оценки (психологическое тестирование, ранжирование, профессиональные кейсы, оценка по компетенциям, КРУ, управление по целям (МВО), триальная оценка, «360 градусов»). Ассесмент-центр и производные от него методы оценки компетенций.

7.5. Мотивация персонала. «Теория страхов»: принципы репрессивного и гуманистического менеджмента. «Воронка мотивации». Теория Ф. Герцберга. «Кайдзен». Применение пирамиды иерархии потребностей А. Маслоу при проектировании системы мотивации. «Лестница рабочей мотивации» В. И. Герчикова. Пять типов внутренней мотивации персонала. Типовые личностные сценарии и мотивация. Тест оценки

мотивации. Вариативность использования мотивационных факторов. Методы и приемы корректировки карты мотиваторов сотрудника. Автономизация мотива. Оклад, бонус и их соотношение. Ставка, премия, компенсационный пакет. Виды компенсационных пакетов. «Принцип кафетерия». Деньги как нематериальный мотиватор. Долгосрочные мотиваторы. Делегирование и мотивация. SMART-цели. Мотивация и проекция. Мотивация и ожидания. Мотивация и время. Мотивация и группа. Мотивация и корпоративная культура. Мотивационное управленческое общение. Самомотивация и ее развитие. Самоменеджмент. Планирование карьеры и определение потенциала, значимых компетенций и направлений развития персонала организации. Ситуации демотивации и пути их преодоления. Дополнительные источники мотивации. Мотивационные мероприятия.

4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость (часы)		Оценочные средства	Формируемые компетенции и индикаторы
			Всего часов	Из них практическая подготовка		
1	2	3	4	5	6	7
1.	Тема 1	Теоретические основы организационной психологии	1	-	Фронтальный устный опрос	ПК-4 ИДК ПК 4.1
2.	Тема 2	Системный подход к анализу организаций	1	-	СРС №1	ПК-4 ИДК ПК 4.1
3.	Тема 3	Психология управления в структуре организационной психологии	1	-	Сообщение по теме с презентацией	ПК-4 ИДК ПК 4.1
4.	Тема 4	Лидерство и руководство	1	-	Групповая дискуссия	ПК-4 ИДК ПК 4.1
5.	Тема 5	Коммуникативный процесс в организации	1	-	СРС №2	ПК-4 ИДК ПК 4.1
6.	Тема 6	Организационная культура и ее диагностика	1	-	Заключение по результатам диагностики	ПК-4 ИДК ПК 4.1
7.	Тема 7.1.	Организационные и содержательные аспекты психологии кадрового менеджмента. Кадровый менеджмент в структуре деятельности психолога в организации.	1	-	Групповой анализ ситуаций и имитационных моделей	ПК-4 ИДК ПК 4.2
8.	Тема 7.2.	Подбор и отбор персонала.	1	1	СРС №3, СРС №4	ПК-4 ИДК ПК 4.2
9.	Тема 7.3.	Социализация и адаптация персонала.	1	1	Ролевая игра	ПК-4 ИДК ПК 4.2
10.	Тема 7.4.	Оценка выполнения работы.	1	1	Решение кейсов	ПК-4 ИДК ПК 4.2
11.	Тема 7.5.	Мотивация персонала	2	1	СРС №3, СРС №5	ПК-4 ИДК ПК 4.2

4.3.2. Перечень тем, выносимых на самостоятельное изучение студентами в рамках самостоятельной работы (СРС)

№№ п/п	Тема	Задание	Формируемая компетенция	ИДК
1.	Системный подход к анализу организаций	СРС №1	ПК-4	ИДК ПК 4.1
2.	Коммуникативный процесс в организации	СРС №2	ПК-4	ИДК ПК 4.1
3.	Подбор и отбор персонала	СРС №3, №4	ПК-4	ИДК ПК 4.2
4.	Мотивация персонала	СРС №3, №5	ПК-4	ИДК ПК 4.2

4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

СРС №1. Разработка бизнес-проекта.

В группах по 2-3 человека необходимо разработать актуальный и потенциально реализуемый бизнес-проект (стартап), учитывающий региональную специфику запросов потенциальных потребителей.

Структура отчета:

- 1) Цель, миссия организации;
- 2) Стратегия организации;
- 3) Структура организации;
- 4) Ключевые факторы успеха компании;
- 5) Прибыль приносящие/прибыль поглощающие отделы, их соотношение;
- 6) Примерный бюджет проекта.

Представление проекта - в форме выступления с видео (аудио-) презентацией (время выступления - 3-4 минуты).

СРС №2. Подготовка «Портфолио карьерного роста».

Структура отчета:

Грамотно составленное резюме;

Список пройденных учебных курсов (значимых для Вашей карьеры) в своей профессиональной сфере и связанных с ней областях, включая дополнительную специализацию, тренинги, специализированные семинары и мастер-классы (копии сертификатов об успешном освоении обучающих программ), а также знания, умения и навыки, полученные в процессе прохождения производственных практик (с указанием сферы деятельности);

Список должностей, где на практике применяются навыки лидерства и другие значимые компетенции (например, староста группы, руководитель НИРС, председатель профкома, тьютор и т. д.);

Тематика, прикладной аспект и основные результаты научно-исследовательской работы (курсовые, ВКР, публикации в научных журналах и т. д.);

Копии свидетельств о получении именных стипендий;

Внеучебные практики, значимые для формирования и развития ключевых компетенций, включая участие в организации мероприятий различного профиля, выступления на научно-практических конференциях, участие в научных стажировках и др. (копии грамот, сертификатов об участии, благодарственных писем и т. д.);

План развития карьеры в терминах приобретения знаний, умений, навыков и профессионального опыта (ответить на вопросы: (1) Каковы мои слабые и сильные стороны как будущего психолога? (желательно хотя бы примерно обозначить планируемую сферу деятельности). При ответе используйте готовые профессиограммы и отметьте, насколько выражены у вас те или иные компетенции; (2) Каким образом я могу повысить свой профессиональный и личностный потенциал? Ответ требуется как можно

более определенный. Необходимо описать четкий план действий на ближайший год, три года, пять лет. Помимо основного и дополнительного обучения, в план необходимо включить деятельность во время практик, стажировок и работу между сессиями). План развития карьеры должен быть написан профессиональным языком, без ошибок, с использованием стандартов эффективной письменной коммуникации. Он должен быть достаточно информативным, детализированным, чтобы была возможность объективно рассмотреть развитие делового и личностного потенциала шаг за шагом, начиная с первого курса ВУЗа.

Эссе «Я и моя карьера». Краткое (не более одной страницы) изложение в свободной форме мыслей по поводу целей и смысла своей карьеры. Необходимо раскрыть свой взгляд на карьеру, описать причины выбора профессии, охарактеризовать образ будущего и построить стратегии достижения карьерного успеха. Предположительно, эссе отвечает на следующие вопросы: какова цель моей карьеры? Какие механизмы и когда использовать, чтобы обеспечить устойчивое продвижение в профессии? В каком обучении я нуждаюсь для обеспечения профессионального роста? Мой потенциал и ресурсы (способности, характер, эмоционально-волевая сфера, знания, умения, навыки и т. д.)?

В эссе включаются результаты самодиагностики при помощи методики Э. Шейна «Якоря карьеры».

СРС №3. Работа с видеоматериалами.

Просмотр следующих видеоматериалов (доступны по ссылке: <https://educa.isu.ru/course/view.php?id=43532#section-4>)

- ~ С. Иванова «Воронка мотивации»;
- ~ С. Иванова «Как найти «своего человека»?»;
- ~ С. Иванова «Ловушки управления».

Подготовка обобщающего письменного конспекта с отражением основных тезисов автора. Формулирование собственной позиции относительно обоснованности и практической значимости предлагаемых рекомендаций.

СРС №4. Организация и проведение отборочного интервью.

1. Взять экспертное интервью у любого специалиста, занимающего постоянную должность в какой-либо организации (на выбор). Стаж работы респондента на данной должности должен быть не менее 1 года.

2. На основе информации, полученной в ходе экспертного интервью, провести экспертизу вакансии (на данную должность). При необходимости и возможности можно привлекать иные источники информации (должностные инструкции, информация о компании в сети Интернет и т. д.).

Заполнить бланк экспертизы вакансии:

- Название должности, подразделения (отдела);
- Должностные обязанности сотрудника (какие задачи он решает?);
- Результаты и критерии качества выполнения каждой задачи;
- Субординационные связи (с кем взаимодействует сотрудник при решении своих должностных задач, кому подчиняется, кем руководит);
- Условия найма (рабочий день, наличие командировок, компенсационный пакет, форма оплаты труда, особенности системы мотивации сотрудников, возможности карьерного роста, особенности корпоративной культуры и т. д.);

- Формальные требования к кандидату на должность (пол, возраст, образование, прописка, семейное положение, опыт работы, знание иностранных языков, водительские права, иные специальные знания и т. д.);

- Метапрограммы специалиста, оптимальные для данной должности (тип референции, стремление/избегание, процесс\результат, процедуры/возможности, сходство/различие, ориентация в команде, содержание/окружение, активность/рефлексивность);

- Особенности мотивационного профиля (карта мотиваторов) специалиста, оптимального для данной должности;

- Карта (профиль) необходимых компетенций: количество компетенций определяется уровнем персонала (разнорабочие, рабочие, специалисты, линейные руководители, уникальные специалисты, топ-менеджеры); для каждой компетенции прописывается шкала выраженности (не менее 4-х пунктов, каждый из которых выражается баллами и описывается в терминах наблюдаемого поведения).

3. Составить список вопросов отборочного интервью с кандидатом на данную должность.

- Вопросы, направленные на установление и поддержание контакта, организационная составляющая беседы;

- Вопросы, направленные на оценку соответствия кандидата формальным требованиям должности;

- Вопросы, направленные на оценку метапрограмм кандидата;

- Вопросы и кейсы, направленные на оценку компетенций;

- Вопросы, направленные на анализ мотивационного профиля кандидата (лингвистический анализ речи, проективные вопросы);

- Дополнительные психодиагностические методы и методики (при необходимости).

4. Провести отборочное интервью с «кандидатом» на должность, составить социально-психологическое заключение по результатам интервью.

Структура заключения:

- Формальные характеристики кандидата;

- Метапрограммы кандидата (подтвердить примерами из стенограммы интервью);

- Особенности мотивационного профиля (мотиваторов) кандидата (подтвердить примерами из стенограммы интервью);

- Степень выраженности требуемых компетенций (подтвердить примерами из стенограммы интервью, результатами решения кейсов, либо результатами дополнительных диагностических методов и методик);

- Аргументированный вывод о соответствии/несоответствии/частичном соответствии кандидата требованиям должности;

- Рекомендации руководителю относительно особенностей взаимодействия с данным сотрудником (в какой форме давать распоряжения, как контролировать работу, как оценивать, как мотивировать и т. д.).

5. К заключению необходимо приложить бланк экспертизы вакансии, список вопросов отборочного интервью, аудиозапись и стенограмму отборочного интервью.

СРС №5. Решение мотивационного кейса «Виртуальный отдел»

(см. <https://educa.isu.ru/mod/assign/view.php?id=212156>)

~ Структура отчета (вопросы, на которые необходимо ответить):

Определите оптимальный подход к мотивации каждого из сотрудников отдела, исходя из их карт мотиваторов и особенностей корпоративной культуры компании.

Предложите оптимальную систему материальной мотивации, рабочих

инструментов и льгот для отдела в целом, исходя из описания персоналий и корпоративной культуры компании. Обоснуйте свой выбор.

Предложите как можно больше конкретных нематериальных стимулов для каждого из сотрудников отдела. Обоснуйте свой выбор.

Какую коррекцию карты мотиваторов необходимо провести для каждого из сотрудников отдела? Обоснуйте свое мнение.

Определите возможные причины демотивации каждого из сотрудников отдела в том случае, если он будет длительное время оставаться на своей позиции, и обоснуйте способы ее предотвращения или преодоления.

Предложите схему автономизации мотива для каждого из сотрудников, чьи карты мотиваторов подверглись корректировке.

Предложите оптимальные варианты продвижения одного из сотрудников на место руководителя отдела.

Спрогнозируйте положительные и отрицательные реакции со стороны каждого из сотрудников, которые может вызвать новое назначение. Какие действия можно предпринять, чтобы ослабить отрицательные тенденции и усилить положительные?

4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом.

V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) перечень литературы

Основная:

1. Организационная психология : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559941> (дата обращения: 06.04.2025).

2. Организационная психология [Электронный ресурс]: учеб. для академ. бакалавриата : для студ. вузов, обуч. по гуманитар. направл. и спец. / отв. ред. А. В. Карпов. — ЭВК. — М. : Юрайт, 2014. — 570 с. Экз.: 1.

3. Организационная психология [Текст] : учеб. для студ. вузов, обуч. по напр. подготовки ФГОС ВПО 030300 «Психология» / А. Б. Леонова [и др.] ; под общ. ред. А. Б. Леоновой. — М.: Инфра-М, 2014. — 428 с. Экз.: 26.

4. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 506 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16410-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/580190> (дата обращения: 06.04.2025).

5. Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560532> (дата обращения: 06.04.2025).

Дополнительная:

1. Баранова, С. А. Организационная психология : учебное пособие / С. А. Баранова. — Сочи : СГУ, 2018. — 90 с.

2. Виноградова, Г. А. Организационная психология : учебно-методическое пособие / Г. А. Виноградова. — Тольятти : ТГУ, 2017. — 79 с.

3. Гаврилова, С. В. Организация труда персонала : учебное пособие / С. В. Гаврилова, Л. Н. Иванова-Швец. – Москва : ЕАОИ, 2010. – 224 с.
4. Душков, Б. А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности : словарь / Б. А. Душков, Б. А. Смирнов, А. В. Королев ; под редакцией Б. А. Душкова. – 3-е изд. – Москва : Академический Проект, 2020. – 848 с.
5. Жог, В. И. Методология организационной психологии : учебное пособие / В. И. Жог, Л. В. Тарабакина, Н. С. Бабиева. – 2-е изд. – Москва : МПГУ, 2017. – 178 с.
6. Лукьянченко, Н. В. Актуальные проблемы организационной психологии : учебное пособие / Н. В. Лукьянченко. – Красноярск : СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2019. – 100 с.
7. Лукьянченко, Н. В. Введение в организационную психологию: хрестоматия для студентов специальности 030301 Психология очной формы обучения : хрестоматия / Н. В. Лукьянченко, И. А. Аликин. – Красноярск : СибГТУ, 2012. – 167 с.
8. Марасанов, Г. И. Психология в организационном консультировании / Г. И. Марасанов. – Москва : Когито-центр, 2009. – 368 с.
9. Организационная психология : учебно-методическое пособие / составители Ч. Н. Монгуш, А. Б. Ооржак. – Кызыл : ТувГУ, 2018. – 68 с.
10. Силин, А. Н. Социальный менеджмент: концептуальные подходы и инновационные социально-психологические технологии : учебное пособие / А. Н. Силин, В. В. Смирнова. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2009. – 350 с.
11. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии : сборник научных трудов / ответственные редакторы Л. Г. Дикая [и др.]. – Москва : Институт психологии РАН, 2015. – 712 с.
12. Технологии управления развитием персонала : учебник / под редакцией А. В. Карпова, Н. В. Ключевой. – Москва : , 2016. – 403 с.
13. Управление персоналом. Теория и практика. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала : учебное пособие / под редакцией А. Я. Кибанова. – Москва : , 2014. – 64 с.

б) периодические издания

перечень печатных журналов

№	Наименование журналов:	2020 г.	2021	2022	2023	2024
1	Вестник образования России	24	24	-	-	-
2	Вопросы образования	4	4	-	-	-
3	Вопросы психологии	6	6	-	-	-
4	Воспитание школьников	8	8	8	8	8
5	Высшее образование в России	12	12	-	-	-
6	Высшее образование сегодня	12	12	12	6	6
7	Дошкольное воспитание	12	12	12	12	12
8	Начальная школа	12	12	12	12	12
9	Педагогика	12	12	-	-	-
10	Сибирский психологический журнал	4	4	-	-	-

перечень электронных журналов

№ п/п	Наименование журнала	Периодичность выпусков в год									
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	Вестник Московского университета. Серия 14: Психология	4	4	4	4	4	4	4	-	-	-
2	Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-
3	Психологический журнал	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
4	Психология обучения	-	-	-	-	-	-	2	2	2	2

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

№	Перечень
1	Крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 14 млн. научных статей и публикаций: http://elibrary.ru/ .
2	http://e.lanbook.com/ ЭБС «Издательство Лань», коллекция «Психология. Педагогика»
3	https://isu.bibliotech.ru/ ЭБС ЭЧЗ «Библиотех»
4	http://rucont.ru/ Национальный цифровой ресурс «Руcont» электронные версии печатных изданий раздел «Психология»
5	http://ibooks.ru электронная библиотека ЭБС «Айбукс.ру», Электронная библиотека «Интуит.ру»
6	http://diss.rsl.ru/ Электронная библиотека диссертаций РГБ
7	Сайт по психологии: описание психологических тестов, тестирование он-лайн, тренинги, упражнения, статьи, советы психологов: http://azps.ru
8	Федеральный образовательный портал: http://www.edu.ru/ .
9	https://www.koob.ru/ – электронная библиотека психологической литературы
10	Поисковые системы: Yandex, Google и др.

VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Специальные помещения: Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа.	Аудитория оборудована: - Специализированной учебной мебелью на 69 посадочных мест; Доска настенная магнитно-меловая, одноэлементная – 1 шт. Стол-кафедра – 1 шт. Стол преподавателя,- 1 шт.; стул -1 шт. - Техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории по дисциплине: - стационарный ПК – 1 шт. - проектор Epson EB-X12,
--	--

	- экран Digis, - колонки Sven. - Учебно-наглядными пособиями: Тематические иллюстрации в виде презентации по каждой теме РПД дисциплины. - Программным обеспечением: Офисный пакет приложений Microsoft Office (в т.ч. программа для создания и демонстрации презентаций иллюстраций и других учебных материалов по дисциплине MicrosoftPowerPoint).
Специальные помещения: Компьютерный класс (учебная аудитория) для групповых и индивидуальных консультаций, организации самостоятельной работы, в том числе, научно исследовательской.	Аудитория оборудована: - Специализированной учебной мебелью на 25 посадочных мест, - доской настенной магнитно-меловой; - Техническими средствами: ПК Celeron-D320 – 12 шт, ПК Intel S775 Pentium D 925 -8 шт, ПК AMD FX 4170 4,8ГГц), 2 системных блока: - СБ Intel Core i5 3000 МГц, 4 Гб, 500 Гб-1шт., - СБ Intel S775 Pentium D 925 – 1шт. с неограниченным доступом к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации 1 принтер, 1 сканер, 1 МФУ. - Программным обеспечением: Офисный пакет приложений Microsoft Office.

6.1. Учебно-лабораторное оборудование:

Не используется

6.2. Программное обеспечение:

Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства (подробная информация размещена на сайте ИГУ).

№ п/п	Наименование
1	Adobe Reader DC 2019.008.20071
2	IrfanView 4.42
3	Foxit PDF Reader 8.0
4	Google Chrome
5	Java 8
6	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса- Стандартный Russian Edition. 250-499.
7	Microsoft Office Enterprise 2007 Russian Academic OPEN No Level
8	Mozilla Firefox
9	Office 365 ProPlus for Students
10	OpenOffice 4.1.3
11	Opera 45

12	PDF24Creator 8.0.2
13	Skype 7.30.0
14	VLC Player 2.2.4
15	WinPro 10 RUS Upgrd OLP NL Acdmc.
16	7zip 18.06

6.3. Технические и электронные средства:

Мультимедийные средства и другая техника для презентаций учебного материала, компьютеризированные методы психодиагностики (разработанные программные продукты – методики тестирования и обработки результатов), фрагменты учебных фильмов, вебинаров, мастер-классов и открытых лекций, современные лицензионные компьютерные статистические системы для анализа данных и обработки результатов эмпирических исследований, авторские презентации к лекциям и практическим занятиям.

С подробным перечнем можно ознакомиться по ссылке:
<https://educa.isu.ru/course/view.php?id=43532>

VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Наименование тем занятий с использованием активных форм обучения:

№	Тема занятия	Вид занятия	Форма / Методы интерактивного обучения	Кол-во часов
1	Теоретические основы организационной психологии	Лекционное	Интерактивная лекция	1
	История становления и развития организационной психологии	Практическое	Подготовка сообщений по теме с презентациями	1
2.	Системный подход к анализу организаций	Лекционное	Интерактивная лекция, групповая дискуссия	1
	Типология организаций 4F	Практическое	Анализ ситуаций и имитационных моделей, решение кейсов	1
3.	Психология управления в структуре организационной психологии	Лекционное	Интерактивная лекция	1
	Функции планирования, принятия управленческих решений и контроля	Практическое	Анализ ситуаций и имитационных моделей, решение кейсов	1
4.	Лидерство и руководство	Лекционное	Интерактивная лекция, Quiz-игра	1
	Стили руководства	Практическое	Индивидуальная и групповая психодиагностическая работа, анализ ситуаций и имитационных моделей	1
5.	Коммуникативный процесс в организации	Лекционное	Интерактивная лекция, групповая дискуссия	1
	Принципы построения эффективных коммуникаций	Практическое	Ролевая игра, тренинговые упражнения	1
6.	Организационная культура	Лекционное	Интерактивная лекция, анализ ситуаций и имитационных моделей	1
	Диагностика организационной культуры	Практическое	Индивидуальная и групповая психодиагностическая работа	1
7.1.	Организационные и содержательные аспекты психологии кадрового менеджмента	Лекционное	Интерактивная лекция, групповая дискуссия	1
	Кадровый менеджмент в структуре	Практическое	Анализ ситуаций и	1

	деятельности психолога в организации		имитационных моделей, решение кейсов	
7.2.	Подбор и отбор персонала.	Лекционное	Интерактивная лекция	1
	Методы и методики оценки кандидатов на вакантные должности в ходе отборочного интервью	Практическое	Индивидуальная и групповая психодиагностическая работа, ролевая игра, тренинговые упражнения	1
7.3.	Социализация и адаптация персонала	Практическое	Просмотр видеоматериалов, индивидуальная и групповая психодиагностическая работа	1
7.4.	Оценка персонала	Практическое	Просмотр видеоматериалов, решение кейсов	1
7.5.	Мотивация персонала	Практическое	Индивидуальная и групповая психодиагностическая работа, ролевая игра, тренинговые упражнения, анализ ситуаций и имитационных моделей, решение кейсов	2
Итого часов				20

VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Оценочные материалы (ОМ):

Оценочные материалы для входного контроля

Оценочные средства для входного контроля (могут быть в виде тестов с закрытыми или открытыми вопросами). Оценочными средствами входного контроля являются тесты, направленные на проверку знаний по базовым дисциплинам: общей психологии, социальной психологии, истории психологии, методологии психологии.

Примерные задания теста для входного контроля

1. Назовите метод психологического вербального неаргументированного воздействия:
 - а) Подражание;
 - б) Заражение;
 - в) Убеждение;
 - г) Внушение

2. Назовите метод психологического вербального аргументированного воздействия:
 - а) Подражание;
 - б) Заражение;
 - в) Убеждение;
 - г) Внушение

3. Назовите метод психологического невербального воздействия, состоящий в передаче эмоционального состояния:
 - а) Подражание;
 - б) Заражение;
 - в) Убеждение;
 - г) Внушение

4. Назовите показатель эффективности группы, проявляющийся в стремлении ее членов добиваться высоких показателей сверх необходимого задания:
- Сверхнормативная активность;
 - Производительность (продуктивность) труда;
 - Удовлетворённость трудом;
 - Удовлетворённость групповым членством
5. Назовите показатель эффективности группы, определяемый результативностью деятельности:
- Сверхнормативная активность;
 - Производительность (продуктивность) труда;
 - Удовлетворённость трудом;
 - Удовлетворённость групповым членством
6. Назовите показатель эффективности группы, отражающий значение совместной деятельности:
- Сверхнормативная активность;
 - Производительность (продуктивность) труда;
 - Удовлетворённость трудом;
 - Удовлетворённость групповым членством
7. Назовите показатель эффективности группы, отражающий значение принадлежности к группе:
- Сверхнормативная активность;
 - Производительность (продуктивность) труда;
 - Удовлетворённость трудом;
 - Удовлетворённость групповым членством
8. Жесты, мимика и пантомимика составляют знаковую систему, используемую в невербальной коммуникации:
- Оптико-кинетическую;
 - Паралингвистическую;
 - Экстралингвистическую;
 - Ольфакторную
9. Произношение, тембр, высота и громкость голоса составляют знаковую систему, используемую в невербальной коммуникации:
- Оптико-кинетическую;
 - Паралингвистическую;
 - Экстралингвистическую;
 - Ольфакторную
10. Система запахов составляет знаковую систему, используемую в невербальной коммуникации:
- Оптико-кинетическую;
 - Паралингвистическую;
 - Экстралингвистическую;
 - Ольфакторную
11. Включение в речь пауз, покашливания, плача, смеха, а также темп речи составляют знаковую систему, используемую в невербальной коммуникации:
- Оптико-кинетическую;

- б) Паралингвистическую;
- в) Экстралингвистическую;
- г) Ольфакторную

12. Основные принципы «Школы человеческих отношений» в теории управления были заложены:

- а) Ф. Тэйлором;
- б) Б.Ф. Скиннером;
- в) Э. Мэйо;
- г) Л.Ф. Берталанфи

13. К методам внутреннего подбора персонала относится:

- а) Приглашение на вакантные должности бывших работников компании;
- б) Организация ярмарки вакансий;
- в) Использование картотек с информацией о людях, находящихся в поиске работы;
- г) Размещение объявлений о вакансии в сети Интернет

14. Первым этапом реализации кадровой политики компании является:

- а) Подбор персонала;
- б) Анализ работы;
- в) Планирование человеческих ресурсов;
- г) Оценка выполнения работы

15. К методам диагностики профессиональных компетенций и личностных особенностей кандидата в процессе отборочного интервью относится:

- а) Беседа;
- б) Психологическое тестирование;
- в) Case-тесты;
- г) Все ответы верны

Материалы для проведения текущего и промежуточного контроля знаний студентов

№ п/п	Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Компетенции, компоненты которых контролируются
1.	Промежуточный, текущий	Теоретические основы организационной психологии	ПК-4
2.	Промежуточный, текущий	Системный подход к анализу организаций	ПК-4
3.	Промежуточный, текущий	Психология управления в структуре организационной психологии	ПК-4
4.	Промежуточный, текущий	Лидерство и руководство	ПК-4
5.	Промежуточный, текущий	Коммуникативный процесс в организации	ПК-4
6.	Промежуточный, текущий	Организационная культура и ее диагностика	ПК-4
7.1.	Промежуточный, текущий	Организационные и содержательные аспекты психологии кадрового менеджмента. Кадровый менеджмент в структуре деятельности психолога в организации.	ПК-4
7.2.	Промежуточный, текущий	Подбор и отбор персонала.	ПК-4
7.3.	Промежуточный,	Социализация и адаптация персонала.	ПК-4

	текущий		
7.4.	Промежуточный, текущий	Оценка выполнения работы.	ПК-4
7.5.	Промежуточный, текущий	Мотивация персонала	ПК-4

Оценочные материалы текущего контроля: СРС №1-5.

Оценочные материалы для промежуточной аттестации в форме экзамена:

Вопросы к экзамену:

1. Объект, предмет и задачи организационной психологии.
2. История развития зарубежной и отечественной организационной психологии (психологии управления). Психотехника, индустриальная психология, психология труда, инженерная психология, эргономика. Школа научного менеджмента (Ф. Тэйлор) и Школа человеческих отношений (Э. Мэйо).
3. Организация как открытая система. Подсистемы организации.
4. Виды организационных структур. Типология организаций 4F. Эффективные и неэффективные организации по типологии 4F. Подбор руководителя в соответствии с типом организации. Пять типов собственника (руководителя) организации.
5. Цель, миссия, стратегия, ключевые факторы успеха компании. Отделы, прибыль приносящие, и отделы, прибыль поглощающие. «Золотое сечение бизнеса».
6. Модели бизнес-процессов. Коммуникационные карты. Алгоритм составления должностной инструкции.
7. Психология управления в структуре организационной психологии. Базовые парадигмы в психологии управления.
8. Основные функции управления: планирование, организация, мотивация, контроль.
9. Сквозные функции управления: коммуникация и процесс принятия управленческого решения (Р. Фалмер).
10. Определение планирования и основные подходы к процессу планирования в менеджменте (Ч. Линдблом, Д. Минцберг). Уровни планирования. Средства планирования.
11. Виды организационного контроля. Требования к эффективному управленческому контролю.
12. Лидерство и руководство.
13. Теории лидерства.
14. Основные теоретические подходы к изучению феномена руководства.
15. Стили руководства.
16. Коммуникативный процесс в организации.
17. Принципы построения эффективных коммуникаций.
18. Организационная культура, ее типы. Управленческая решетка Моутона-Блейка.
19. Модели и методы диагностики организационной культуры.
20. Кадровая политика и управление персоналом организации. Структура (основные этапы) кадровой политики компании. Анализ работы и планирование человеческих ресурсов. Подбор и отбор персонала. Социализация и адаптация. Оценка выполнения работы. Мотивация персонала. Развитие человеческих ресурсов.
21. Плановая потребность в персонале. Анализ работы и экспертиза вакансии. Экспертное интервью. Диагностика личностных конструктов руководителя на основе методики Дж. Келли. Качественные и количественные компетенции. Разработка профиля компетенций. Профиль кандидата: логический и прецедентный подходы.

22. Привлечение на этапе анонса вакансии. Привлечение на этапе телефонного контакта: повышение «доходимости» кандидатов. Привлечение на этапе личного интервью. Оптимизация времени рекрутера. Внешние и внутренние источники поиска и привлечения персонала. Анализ эффективности источников размещения вакансий.

23. Общие правила организации и проведения отборочного интервью. Типы интервью. Виды вопросов. Этапы организации и проведения интервью. Методы диагностики профессиональных компетенций и личностных особенностей кандидата в ходе отборочного интервью (беседа, психологическое тестирование, case-тесты). Психолингвистический анализ речи: диагностика и анализ метапрограмм кандидата (тип референции, стремление/избегание, процесс/результат, процедуры/возможности, сходство/различие, позиционирование в рабочих отношениях, содержание/окружение, активность/рефлексивность). Вопросы, используемые для анализа каждой из метапрограмм. Комплексная типология метапрограмм (КТМ).

24. Лингвистический анализ речи кандидата на должность. Определение индивидуальных мотиваторов и демотиваторов. Составление и анализ карты мотиваторов кандидата. Метод «три плюса, три минуса». Метод «Провокация». Проективные вопросы. Ситуационное интервью (case-интервью). Типы кейсов.

25. Мотивация персонала. «Теория страхов»: принципы репрессивного и гуманистического менеджмента. «Воронка мотивации». Теория Ф. Герцберга. «Кайдзен». Теория А. Маслоу – И. Кондо. Применение пирамиды иерархии потребностей А. Маслоу при проектировании системы мотивации. «Лестница рабочей мотивации» В. И. Герчикова («стажер», «патриот», «новатор», «профессионал», «хозяин», «люмпен».) Вариативность использования мотивационных факторов.

26. Методы и приемы корректировки карты мотиваторов сотрудника. Автономизация мотива.

27. Оклад, бонус и их соотношение. Ставка, премия, компенсационный пакет. Виды компенсационных пакетов (базовый, стандартный, менеджерский). «Принцип кафетерия».

28. Деньги как нематериальный мотиватор. Мотивация и проекция. Мотивация и ожидания. Мотивация и время. Мотивация и группа. Мотивация и корпоративная культура. Ситуации демотивации и пути их преодоления. Дополнительные источники мотивации. Мотивационные мероприятия.

29. Оценка персонала. Методы оценки (психологическое тестирование, ранжирование, профессиональные кейсы, оценка по компетенциям, Assessment-center, КРУ, управление по целям (МВО), триальная оценка, «360 градусов»).

Демонстрационные образцы заданий для промежуточной аттестации:

1. Организационная психология изучает:
 - А) Психологические характеристики поведения и деятельности людей в организации;
 - Б) Психологические особенности организации, проявляющиеся в организационной культуре, имидже и поведении во внешней среде;
 - В) Психологические аспекты взаимодействия малых групп внутри организации;
 - Г) Все ответы верны.
2. Основные принципы «Школы человеческих отношений» в психологии управления были заложены:
 - А) Э. Мэйо;
 - Б) К. Р. Роджерсом;
 - В) Ф. Тэйлором;

- Г) Л. Ф. Берталанфи.
3. Первым этапом реализации кадровой политики компании является:
- А) Подбор и отбор персонала;
 - Б) Повышение квалификации руководителя отдела управления персоналом;
 - В) Создание информационно-аналитической базы для принятия кадровых решений;
 - Г) Анализ работы и планирование человеческих ресурсов.
4. Согласно «Лестнице рабочей мотивации» (В. И. Герчиков), доминирующими мотивационными ориентациями на уровне Профессионала являются:
- А) Труд, результат, эгоизм, деньги;
 - Б) Труд, результат, свобода, власть;
 - В) Труд, результат, свобода, деньги;
 - Г) Процесс, эгоизм, результат, деньги.
5. МВО («управление по целям») как метод оценки персонала целесообразно использовать для отделов:
- А) Продаж;
 - Б) Только «прибыль приносящих»;
 - В) Только «прибыль поглощающих»;
 - Г) Все ответы верны.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УСТНЫХ ОТВЕТОВ И ВЫСТУПЛЕНИЙ

Кейсы: 1) «отлично» / «зачтено» выставляется при соблюдении следующих условий: четкая формулировка проблемы, полное и соответствующее ситуации решение, предполагаемые действия описаны логично и последовательно, даны конкретные комментарии и предложения к решению ситуации; 2) «хорошо» / «зачтено» выставляется при соблюдении следующих условий: понимание сути проблемы, формулирование проблемы в целом соответствует основным требованиям, но имеются незначительные неточности, решение соответствует ситуации, логика и последовательность действий не нарушены; 3) «удовлетворительно» / «зачтено» выставляется при соблюдении следующих условий: проблема сформулирована с ошибками, приведен набор действий, потенциально способствующих улучшению ситуации и решению проблемы; 4) «неудовлетворительно» / «не зачтено» выставляется в том случае, если решение не сформулировано, и/или предложенный перечень мероприятий не соответствует ситуации.

Ролевые игры: 1) качество теоретической и практической подготовки к ролевой игре; 2) владение содержанием концепции, которой посвящена ролевая игра; 3) соблюдение требований конкретной формы ролевой игры (консультационного процесса, конференции психологов или практического семинара для психологов). Кроме того, к оценке работы участников ролевой игры применяются критерии в зависимости от их функций в конкретной ролевой игре. Так работа студентов, выполняющих роль экспертов оценивается по критериям: анализ всей игры и исполнителей конкретных ролей; соблюдение условий ролевой игры участниками и т.д.

Дискуссии: 5 баллов выставляется студенту, если он активно участвует в дискуссии, полностью раскрывая обсуждаемый вопрос, правильно отвечает на уточняющие вопросы, демонстрируя знания, выходящие за рамки учебного плана, демонстрирует свою авторскую позицию; 4 балла выставляется студенту, если он участвует в дискуссии, в целом смог раскрыть тему и дать правильные ответы на вопросы, иногда демонстрируя авторскую позицию, базовый уровень знаний материала; 3 балла выставляется, если студент принимает участие в обсуждении, но не во всех вопросах, не полностью раскрыл тему и не смог аргументированно дать ответы на вопросы. Не может

сформулировать свою авторскую позицию; 2-1 балл выставляется, если студент пассивен, не полностью раскрыл тему и не смог обосновать ответы на вопросы, не высказывает свою точку зрения; 0 баллов выставляется, если студент не принимает участие в работе группы, не раскрыл тему.

Ответ студента на теоретический вопрос: 1) «отлично» выставляется, если ответ отличается глубиной и полнотой, свободным владением понятийно-категориальным аппаратом изученной дисциплины, отражает знание не только основной, но и дополнительной литературы, приводятся примеры, отражающие умение связать теорию с практикой, ответ изложен логически последовательно, грамотно и корректно; 2) «хорошо» выставляется, если ответ отличается полнотой, владением понятийно-категориальным аппаратом, но в ответе могут присутствовать неточности, отражает знание основной литературы, приведены примеры, отражающие умение связать теорию с практикой, ответ изложен логически последовательно, грамотно и корректно, но недостаточно аргументирован; 3) «удовлетворительно» выставляется студенту в случае знания понятийно-категориального (терминологического) аппарата, но присутствуют отдельные ошибки и неточности, ответ характеризуется недостаточным знанием рекомендованной литературы, неполный, носит фрагментарный, непоследовательный характер; 4) «неудовлетворительно» выставляется, если ответ характеризуется незнанием материала, либо фрагментарным представлением, содержит множество ошибок, примеры и иллюстрации отсутствуют, ответ логически непоследователен.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ

Критерии оценки реферата: 1) «отлично» - соответствие содержания реферата его теме, наличие продуманного плана изложения материала, самостоятельный анализ и обобщение научных работ по теме реферата, структурирование информации, оформление реферата в соответствии с требованиями; 2) «хорошо» - соответствие содержания реферата его теме, наличие плана изложения материала, небольшие недочеты в структурировании информации и оформлении реферата; 3) «удовлетворительно» - в целом соответствие содержания реферата его теме, отсутствие полноты анализа научных источников по теме реферата, наличие недочетов в структурировании материала и оформлении реферата; 4) «неудовлетворительно» - несоответствие содержания реферата его теме, фрагментарность и отсутствие анализа научных источников по теме реферата, существенные недочеты в оформлении реферата.

Критерии оценки эссе. Эссе – самостоятельная творческая работа по определенной теме или вопросу изучаемой дисциплины. Как правило, эссе имеет небольшой объем (2-3 с. печатного текста), пишется в свободной стилистике и оценивается по следующим критериям: владение теоретическим материалом, его глубокое понимание, самостоятельность рассуждений, аргументированность собственной позиции, логичность, последовательность изложения, владение психологической терминологией. Критерии оценки эссе: 1) «отлично» - соответствие всем критериям, 2) «хорошо» - соответствие критериям: владение теоретическим материалом, его глубокое понимание, самостоятельность рассуждений и аргументированность собственной позиции; незначительные недочеты в последовательности изложения и используемой терминологии; 3) «удовлетворительно» - соответствие критериям владение теоретическим материалом, его глубокое понимание, отсутствие аргументированности своей позиции, недочеты в структурировании и в использовании терминологии; 4) «неудовлетворительно» - слабое владение теоретическим материалом, существенные ошибки в его понимании, неграмотное использование психологической терминологии.

Критерии оценки выполнения задания для самостоятельной работы: 1) если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка в баллах ($max=5$ баллов) в образовательном портале EDUCA напротив соответствующего задания; 2) если студент с грубыми ошибками выполнил задание или

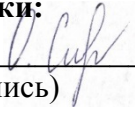
не выполнил его вовсе, то ему ставится 0 баллов. До экзамена (зачета) студент, получивший отметку 0 баллов, должен внести правки, отмеченные преподавателем и разместить в образовательном портале задание ещё раз.

Критерии оценки тестирования по разделам или темам дисциплин на образовательном портале EDUCA: «отлично» - 86 и более баллов; «хорошо» - 70 и выше баллов; «удовлетворительно» - 60 баллов; «неудовлетворительно» - менее 60 баллов.

Суммарные критерии оценивания результатов обучения:

Итоговый семестровый рейтинг ($S_{\text{итог}}$)	Академическая оценка
60-69 баллов	«удовлетворительно»
70...85 баллов	«хорошо»
86...100 баллов	«отлично»

Разработчики:



(подпись)

доцент
(занимаемая должность)

О. В. Синёва
(инициалы, фамилия)



Зав. кафедрой, проф.

А.В. Глазков

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учетом рекомендаций ПООП по направлению 37.03.01. «Психология» и профилю подготовки «Психология».

Программа рассмотрена на заседании кафедры социальной, экстремальной и пенитенциарной психологии

«28» марта 2025 г.

Протокол № 9

Зав. кафедрой



Настоящая программа, не может быть воспроизведена ни в какой форме без предварительного письменного разрешения кафедры-разработчика программы.