

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПЯТИГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Утверждаю

Проректор по академической политике,
контролю качества образования
и информатизации
профессор Ю.Ю. Гранкин
2018 г.

Начальник учебно-методического управления
доцент Ю.П. Дмитриева
2018 г.

Кафедра психологии личности и профессиональной деятельности

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»**

Для направления подготовки:
37.05.02 - «Психология служебной деятельности»

Направленность (профиль) – «Психологическое обеспечение служебной деятельности
сотрудников правоохранительных органов»

Рассмотрено и обсуждено на заседании кафедры
«24» мая 2018 г.

Пятигорск 2018

Печатается по решению
редакционно-издательского совета
Пятигорского государственного
университета

Хребина С.В. Рабочая программа дисциплины «Организационная психология». –
Пятигорск: ПГУ, 2018. - 30 с.

Рабочая программа дисциплины составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.05.02 «Психология служебной деятельности» (профиль «Психологическое обеспечение служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов») и содержит: наименование дисциплины, перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы, указание места дисциплины в структуре образовательной программы, ее объем в зачетных единицах с указанием часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества часов и видов учебных занятий, перечень основной и дополнительной учебной литературы, учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся, ресурсов сети "Интернет", информационных технологий необходимых для освоения дисциплины, фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся, описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

Рецензент: кафедра психологии личности и профессиональной деятельности
Пятигорского государственного университета

Согласовано с работодателями: 1. *Кинасов П.Р., начальник Северо-Кавказского федерального казенного учреждения «Центр экстренной психологической помощи Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий»*

2. *Чубин С.В., майор внутренней службы, начальник психологическая лаборатория ФКУСИЗО-2 УФСИН России по Ставропольскому краю г. Пятигорска*

3. *Чеплаков Е.С., заместитель начальника ФСИИ психологической лаборатории ФКУСИЗО-2 УФСИН России по Ставропольскому краю г. Пятигорска*

© С.В. Хребина, 2018

© ПГУ, 2018

<p>1. Объекты профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу специалитета по направлению подготовки 37.05.02 «Психология служебной деятельности» (профиль «Психологическое обеспечение служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов»).</p>	<p>Объектами профессиональной деятельности являются психические процессы, свойства и состояния человека, их проявления в служебной деятельности, в межличностных и социальных взаимодействиях на уровне индивида, группы, сообщества.</p>
<p>2. Виды профессиональной деятельности, к которым готовятся обучающиеся:</p>	<p>Специалист по направлению подготовки (специальности) 37.05.02 – «Психология служебной деятельности» (специализация – «Психологическое обеспечение служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов») готовится к следующим видам профессиональной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическая; - научно-исследовательская; - организационно-управленческая; - педагогическая; - специальная.
<p>3. Профессиональные задачи, которые будут готовы решать обучающиеся, освоившие программу специалитета по направлению подготовки 37.05.02 «Психология служебной деятельности» (профиль «Психологическое обеспечение служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов»).</p>	<p>Специалист по направлению подготовки (специальности) 37.05.02 «Психология служебной деятельности» (специализация – «Психологическое обеспечение служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов») должен решать следующие профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности:</p> <p>практическая деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> – психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава, эффективного выполнения им оперативно-служебных задач; – определение профессиональной психологической пригодности лиц, принимаемых на службу (в правоохранительные органы, военную службу), учебу (в ведомственные образовательные учреждения, в которых предусмотрена служба в правоохранительных органах и (или) военная служба), перемещаемых по службе на другие должности, прогнозирование их психологической готовности к выполнению профессиональных задач, психологическое обеспечение работы с резервом кадров на управленческие должности; – осуществление профессиональной психологической подготовки личного состава с целью формирования морально-психологической готовности к деятельности в

повседневных и экстремальных условиях;

– анализ характеристик психических процессов, психических свойств и состояний человека, их проявлений в различных видах служебной деятельности личного состава, в межличностных и социальных взаимодействиях на уровне индивида, группы, сообщества;

– мониторинг психологического климата, описание и анализ форм организации взаимодействий в служебных коллективах; выявление проблем, затрудняющих функционирование подразделения, учреждения, организации; проведение диагностики и оптимизации работы с личным составом, консультирование руководителей по результатам психологического обследования личного состава подразделения;

– проведение психологической реабилитации и восстановления работоспособности сотрудников, военнослужащих и иных лиц;

– предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации;

– формирование установок в отношении здорового образа жизни, гармоничного развития, толерантности во взаимодействии с окружающим миром, продуктивного преодоления профессиональных и жизненных трудностей;

– разработка моделей психодиагностики, методов сбора первичных данных, их анализ и интерпретация; составление психодиагностических заключений и рекомендаций по их использованию;

– разработка моделей диагностики проблем лиц, нуждающихся в коррекционных воздействиях, выбор адекватных форм, методов и программ коррекционных мероприятий, программ психологической помощи сотрудникам, военнослужащим и иным лицам;

– психологическое консультирование в области управленческой, социальной, профессиональной, образовательной деятельности; консультирование должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата; индивидуальное консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста;

научно-исследовательская деятельность:

– участие в проведении прикладных научных исследований в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности, в работе научных конференций и семинаров;

	<ul style="list-style-type: none"> – психологическое сопровождение инноваций; организационно-управленческая деятельность: <ul style="list-style-type: none"> – организация работы малых коллективов и групп исполнителей в процессе решения конкретных профессиональных задач; – эргономическое обеспечение организации рабочих мест; – совершенствование методического инструментария психологической службы; педагогическая деятельность: <ul style="list-style-type: none"> – преподавание психологических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного образования; – распространение информации о роли психологических факторов в поддержании и сохранении психического и физического здоровья, в процессах воспитания и образования, служебной и организационной деятельности, коммуникации; специальная деятельность: <ul style="list-style-type: none"> – психологическое сопровождение деятельности сотрудников правоохранительных органов; – организация деятельности психологических служб в правоохранительных органах; – использование психологических условий развития нравственных ценностей и установок для обеспечения служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов; – проведение психопрофилактической работы по формированию профессионального потенциала субъектов служебной деятельности; – умение составлять и использовать программы психологического сопровождения профессионального и личностного роста субъектов служебной деятельности в правоохранительных органах; – осуществление психологической профилактики профессиональной деформации субъектов служебной деятельности.
<p>4. Цель дисциплины:</p>	<p>ознакомить студентов с основными тенденциями организационной психологии как одной из значимых областей психологической науки; объяснить закономерности, лежащие в основе успешного управления группами и механизмов развития личностных ресурсов.</p>
<p align="center">5. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы - компетенциями</p>	

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции), формируемые в рамках дисциплины	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	Активные, интерактивные и иные инновационные методы (технологии), используемые для формирования	Оценочные средства	
			текущего контроля	промежуточной аттестации
Выпускник, освоивший программу специалитета, должен обладать способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения (ОК-8).	Обучающийся, освоивший дисциплину будет: знать: теоретические и прикладные основы организационной психологии; психологические особенности принятия оптимальных организационно-управленческих решений; уметь: анализировать ситуацию на предмет принятия оптимального управленческого решения; владеть (способен продемонстрировать): лидерскими качествами и управленческими навыками; принимать оптимальные управленческие решения в учебных ситуациях.	- лекция с разбором микроситуаций; - проблемные ситуации; - кейсы; - презентации; - деловая игра.	- традиционные тесты; - опрос (устный); - компетентностно-ориентированные (деятельностно-ориентированные) задания; - публичное выступление; - проекты.	- традиционные тесты; - компетентностно-ориентированные (деятельностно-ориентированные) задания; - вопросы для устного ответа на зачёте.
Выпускник, освоивший программу специалитета, должен обладать	Обучающийся, освоивший дисциплину будет:	- лекция с разбором	- традиционные тесты;	- традиционные тесты;

<p>способностью применять закономерности и методы науки в решении профессиональных задач (ОПК-1)</p>	<p>знать: – общетеоретические и практические проблемы организационной психологии; – значение личностного потенциала организации; – закономерности и методы науки в решении профессиональных задач.</p> <p>уметь: – применять закономерности и методы науки в решении профессиональных задач;</p> <p>владеть (способен продемонстрировать): – методами психологической диагностики, приемами описания психологических состояний субъектов производственной деятельности, отдельных работников, руководителей, коллективов; – методами сбора информации, ее обработки, систематизации и обобщения, использования в социальной и профессиональной деятельности; – навыками осуществлять: постановку целей; анализ реальности; определение возможностей; выявление ресурсов (личностных и организационных);</p>	<p>микроситуаций; - проблемные ситуации; - кейсы; - презентации; - деловая игра.</p>	<p>- опрос (устный); - компетентностно-ориентированные (деятельностно-ориентированные) задания; - публичное выступление; - проекты.</p>	<p>- компетентностно-ориентированные (деятельностно-ориентированные) задания; - вопросы для устного ответа на зачёте.</p>
--	---	--	--	--

	принятие рационального решения.			
6. Место дисциплины в образовательной программе высшего образования.	Дисциплина «Организационная психология» относится к базовой части дисциплин образовательной программы высшего образования (дисциплины специальной подготовки), изучается в 7 семестре. Дисциплина основывается на изучении дисциплин «Психология личности», «Социальная психология», «Психология труда».			

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

	для очной формы обучения	
Объем дисциплины в зачетных единицах	2	
Объем дисциплины в академических часах	72	
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	42	
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий:	- занятия лекционного типа	18
	- занятия семинарского типа	17
	- групповые консультации	2
	- индивидуальные консультации	4
	- аттестационные испытания промежуточной аттестации	1
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	30	
Самостоятельная работа обучающихся по видам деятельности:	- чтение осн. и доп. литературы, рекомендованной по курсу	5
	- подготовка письменных работ и устных выступлений	5
	- подготовка к промежуточной аттестации	10
	- работа в электронной образовательной среде	10
Вид промежуточной аттестации обучающегося (зачет/экзамен)	зачёт	

8. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий для очной формы обучения

№	Наименование разделов и тем дисциплины	Общая трудоемкость (108 час.)	Контактная работа обучающихся с преподавателем (36 час.)			Самостоятельная работа (72 час.)
			занятия лекционного типа	занятия семинарского типа		
				Традиционные	Практикоориент. и интерактивные	
Раздел I. Организационная психология как наука и учебная дисциплина.						
1.	Тема 1. История и перспективы развития организационной психологии в современном психологическом знании.	7	2	1		4
2.	Тема 2. Структура организации и роль субъекта в её успешном функционировании. Психологическая характеристика организационной среды.	7	2	2		3
3.	Тема 3. Теоретические подходы к организационному поведению. Современные проблемы управления организационным поведением. Модели организационного поведения.	7	2	1		4
4.	Тема 4. Организационная культура как условие эффективной деятельности организации.	7	2	2		3

Раздел II. Основные направления развития организационной психологии						
5.	Тема 5. Психологические особенности коммуникационных процессов в организациях	7	2	2		3
6.	Тема 6. Психологические особенности функционирования персонала в организации	8	2	2		4
7.	Тема 7. Психология взаимодействия с клиентом в организациях	9	2	2	2	3
8.	Тема 8. Мотивация деятельности в организации	7	2	2		3
9.	Тема 9. Психология профессиональной карьеры в организации/зачёт	7	2		2	3
10.	Групповые консультации	2		2		
11.	Индивидуальные консультации	4		4		
	ИТОГО	72	18		24	30

9. Содержание дисциплины, структурированное по видам учебных занятий

9.1. для очной формы обучения

9.1.1. Темы и содержание занятий лекционного типа

Номер и название темы	Содержание занятий	Кол-во часов
Раздел I. Организационная психология как наука и учебная дисциплина.		
Тема 1. История и перспективы развития организационной психологии в современном психологическом знании.	Предпосылки возникновения организационной психологии. Истоки развития организационной психологии. Основные этапы развития организационной психологии в зарубежной и отечественной психологии. Эволюция организационной теории: научный менеджмент Р. Тейлора; административные принципы Г. Файоля; Хоуторнские исследования; ситуационные теории. Современное состояние и перспективы исследований организационной психологии.	2
Тема 2. Структура организации и роль субъекта в её успешном функционировании. Психологическая характеристика организационной среды.	Цели организации как стратегическая задача. Официальные и оперативные цели. Проектирование деятельности организации. Стратегия и строение организации. Организационная структура как адаптивный механизм, позволяющий организации функционировать. Механизмы координации: взаимное приспособление; прямой контроль; стандартизация трудовых процессов; стандартизация результатов труда, стандартизация навыков и умений. Основные элементы организации: операционное ядро, стратегическая верхушка, среднее звено, технoструктура, вспомогательный персонал. Понятие организационной среды. Жизненный цикл организации. Особенности переходной внешней среды организаций, этап замысла организации. Ситуационная нормативность. Инициатор организационной деятельности. Определение внеорганизационной среды. Общая окружающая среда. Операционная окружающая среда. Внутренняя окружающая среда.	2

	<p>Концептуализация параметров внеорганизационной среды. Деловая организационная среда. Взаимодействие организации с деловой средой.</p>	
<p>Тема 3. Теоретические подходы к организационному поведению. Современные проблемы управления организационным поведением. Модели организационного поведения.</p>	<p>Организационное поведение как система взаимодействия в организациях. Возникновение и развитие организационного поведения как специализированной области знания и практики. Предмет и цели организационного поведения. Внутригрупповые психические процессы. Нормативная регуляция поведения в организации. Способы установления взаимодействия человека и организации. Поведение человека в организации. Лидерство руководителя и поведение группы. Параметры взаимодействия руководителя с коллективом. Поведение руководителя в процессе принятия решений. Критерии организационного поведения: удовлетворённость работой, вовлечённость в работу, преданность организации; организационная справедливость. Гражданское поведение в организации. Психологический контракт. Индивидуальные реакции на сокращение (уволенный и оставшийся персонал). Антисоциальное поведение на работе. Насилие на работе. Психология экономического поведения. Концепция обмена. Проблемы управления организационным поведением. Их состояние, специфика и способы разрешения. Слабые традиции организационных форм поведения. Негативная ориентированность практических работников. Кризис манипулирования и другие. Индивидуальные модели поведения работников в организации: опосредующее поведение; мобилизующее поведение; оправдательное поведение. Базовые модели Макгрегора («х»-тип и «у»-тип). Модели организационного поведения: авторитарная модель организационного поведения, опекающая модель организационного поведения, поддерживающая модель организационного поведения, коллегиальная модель организационного поведения. Их основная идея и психологическое содержание.</p>	2
<p>Тема 4. Организационная культура как условие эффективной деятельности организации.</p>	<p>Понятийный аппарат и природа феномена организационной культуры. Исследование организационного климата. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики. Теоретические подходы к изучению организационной культуры. Задачи и интерпретации организационной культуры. Классификация видов организационной культуры: адаптивная культура, культура стратегической задачи, клановая культура, бюрократическая культура. Организационные субкультуры. Этические ценности как условие развития организационной культуры. Роль структуры</p>	2

	<p>и систем организации в формировании культуры и этических ценностей. Мировоззрение и культура как составляющие организационной среды. Культурные ценности и их значение в функционировании организации. Взаимосвязь ценностей и качества деятельности.</p> <p>Психологические факторы формирования организационной культуры. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры.</p>	
Раздел II. Основные направления развития организационной психологии		
Тема 5. Психологические особенности коммуникационных процессов в организациях	<p>Общение в организации. Коммуникативная функция общения. Структура коммуникативного акта. Средства коммуникации. Вербальное общение. Невербальные средства общения: а) оптико-кинетические; б) паралингвистические; в)экстралингвистические; г) проксеимические; д) визуальное общение.</p> <p>Явный и скрытый смысл. Регулятивная функция общения. Перцептивная функция общения. Идентификация, эмпатия, рефлексия, интерпретация и атрибуция, роль установки. Особенности межличностного восприятия. Эффект ореола («гала-эффект»). Новизна. «Эффект проекции». Стереотипизации. Точность межличностной перцепции. Межличностная аттракция. Обратная связь. Общение и понимание.</p> <p>Барьеры эффективного общения. Оценка источника сообщения. Общение и статус. Система организационного общения. Нисходящий информационный поток. Восходящий информационный поток. Горизонтальные информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Пути повышения эффективности общения в организации.</p>	2
Тема 6. Психологические особенности функционирования персонала в организации	<p>Исторический аспект психологических исследований управления персоналом в нашей стране и за рубежом. Управление человеческим ресурсом как стратегическая функция организации. Система управления персоналом как психологическое условие функционирования организации. Должностные позиции служебных функций и управления персоналом. Менеджер по персоналу (корпоративный психолог) как ведущий специалист в организации деятельности персонала. Профессионально важные качества и характеристики корпоративного психолога. Функции психолога в организационной деятельности персонала. Формирование адекватной самооценки работников и уверенности в себе. Профессиональная адаптация работников. Психологические состояния и работоспособность.</p>	2

	<p>Психический образ и поступок человека. Человек как объект управления. организационное развитие коллектива.</p> <p>Взаимодействие персонала с группой, руководителями. Ресурсы организации, их значение и соотношение. Процесс принятия решения, как фактор успешной деятельности организации. Психология дисциплины труда. Психологические ошибки руководителя в оценке работы персонала.</p>	
<p>Тема 7. Психология взаимодействия с клиентом в организациях</p>	<p>Психология взаимодействия с клиентом в организациях. Создание системы «организация-потребитель». Внешнее пространство взаимодействия. Проектирование пространств: в организациях. Методы проектирования взаимодействия. Средства взаимодействия с покупателями. Влияние психологических особенностей размещения товара на эффективность деятельности. Факторы эффективного взаимодействия с клиентом. Риски при взаимодействии организации с деловой средой. Особенности взаимодействия с различными типами клиентов (потребителем, поставщиком, конкурентом, с государственными, региональными и муниципальными органами). Способы влияния на клиента. Актуальность информационного обмена с клиентом.</p>	<p>2</p>
<p>Тема 8. Мотивация деятельности в организации</p>	<p>Понятие мотивации. Мотивы и потребности людей в организациях: потребности в безопасности, потребности в аффилиации, потребности в уважении, потребности в независимости и самостоятельности, потребности достижения, потребности во власти. Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект. Содержательные теории мотивации. Теория мотивации А. Маслоу. Теория мотивации К. Альдерфера. Теория Х — УД. МакГрегора. Двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга. Процессуальные теории мотивации: теория подкрепления мотивов, теория ожидания, целевая теория мотивации, модификация поведения (behavior modification).</p> <p>Программы и методы стимулирования деятельности работников. Программы материального стимулирования: надбавки (за усердие, квалификацию, стаж работы и т. д.), индивидуальный бонус (премия) за выполненную работу, индивидуальная сдельная оплата труда, групповой бонус за работу, выполненную группой в целом. Система Скэнлона. Система Раккера. Управление по целям (management by objectives). Перепроектирование заданий и функций работников: «расширение» труда, ротация кадров, «обогащение» труда, партисипативность.</p>	<p>2</p>

<p>Тема 9. Психология профессиональной карьеры в организации</p>	<p>Трудовая карьера внутри организации: горизонтальное, вертикальное, центрированное направления. Уровни карьеры среди руководителей: технический, управленческий, институциональный уровни.</p> <p>Связь основных этапов профессионального пути человека с общим становлением личности.</p> <p>Основание классификации Д. Сьюпера – показатель стабильности карьеры (как устойчивости и постоянства профессиональной деятельности). Стабильная, обычная, нестабильная карьера, карьера с множественными пробами.</p> <p>Типология карьер. Планирование карьеры. Оптимальный процесс планирования. Соответствие личных целей организационным. Изменение целей карьеры с возрастом человека, по мере роста его квалификации, профессиональных планов, приобретения опыта. Внешние и внутренние факторы, влияющие на формирование карьеры. Параметры процесса продвижения в профессиональной карьере: движение внутри организации или движение внутри профессии. Факторы, тормозящие карьерное продвижение (В.Л. Романов): физические, социальные, идеальные, психологические. Основные причины неудач в карьере руководителей. Обучение персонала в организациях.</p> <p>Стратегическое значение обучения и развития. Методы и техники обучения на и вне работы. Моделирование как форма обучения в организации.</p>	<p>2</p>
---	---	-----------------

9.1.2. Темы и содержание занятий семинарского типа, в том числе имеющих непосредственно практико-ориентированную, инновационно-технологическую и инновационно-предпринимательскую направленность.

<p>Номер и название темы</p>	<p>Содержание занятий</p>	<p>Кол-во часов</p>
<p>Раздел I. Организационная психология как наука и учебная дисциплина</p>		
<p>Тема 1. История и перспективы развития организационной психологии в современном психологическом знании.</p>	<p>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Предпосылки возникновения организационной психологии. 2. Развитие организационной психологии за рубежом и в нашей стране. 3. Связь организационной психологии с отраслями психологической науки. 4. Перспективы развития организационной психологии. 	<p>1</p>
<p>Тема 2. Структура организации и роль субъекта в её успешном функционировании.</p>	<p>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организационные элементы и их психологическая характеристика. 2. Стратегии организаций. 3. Организационная структура: механизмы и 	<p>2</p>

Психологическая характеристика организационной среды.	<p>элементы.</p> <p>4. Специфика организационной среды в психологии.</p> <p>5. Жизненный цикл организации и её психологические составляющие.</p> <p>6. Классификация и функции организационной среды, и их взаимодействие.</p> <p>Анализ конкретных ситуаций (кейс-стади).</p>	
Тема 3. Теоретические подходы к организационному поведению. Современные проблемы управления организационным поведением. Модели организационного поведения.	<p>Вопросы для обсуждения:</p> <p>1. Организационное поведение.</p> <p>2. Взаимодействие человека и организации.</p> <p>3. Руководитель и группа.</p> <p>4. Критерии организационного поведения.</p> <p>5. Проблемы управления организационным поведением.</p> <p>6. Индивидуальные модели поведения работников в организации.</p> <p>7. Модели организационного поведения.</p>	1
Тема 4. Организационная культура как условие эффективной деятельности организации.	<p>Вопросы для обсуждения:</p> <p>1. Феномен организационной культуры.</p> <p>2. Теоретические подходы к изучению организационной культуры.</p> <p>3. Классификации видов организационной культуры.</p> <p>4. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры.</p> <p>Деловая игра.</p>	2
Раздел II. Основные направления развития организационной психологии		
Тема 5. Психологические особенности коммуникационных процессов в организациях	<p>Вопросы для обсуждения:</p> <p>1. Характеристика организационной коммуникации.</p> <p>2. Теории коммуникации.</p> <p>3. Организационная коммуникация как система.</p> <p>4. Коммуникативная компетентность.</p> <p>Темы мини-проектов:</p> <p>1. Разработка программ улучшения коммуникационных навыков руководителя.</p> <p>2. Разработка программ улучшения коммуникационных навыков персонала.</p>	2
Тема 6. Психологические особенности функционирования персонала в организации	<p>Вопросы для обсуждения:</p> <p>1. Психологические исследования управления персоналом. Исторический аспект.</p> <p>2. Менеджер по персоналу как ведущий специалист в организации деятельности персонала.</p> <p>3. Взаимодействие персонала с группой, с руководителями.</p> <p>Разработка социально-психологической программы.</p>	2
Тема 7. Психология	Вопросы для обсуждения:	4

взаимодействия с клиентом в организациях	<p>1. Создание системы «организация-потребитель».</p> <p>2. Проектирование пространств в организации.</p> <p>3. Особенности взаимодействия с различными типами клиентов.</p> <p>Разыгрывание ролей.</p> <p>Анализ конкретных ситуаций (кейс-стади).</p> <p>Решение практических задач (проблемное обучение).</p>	
Тема 8. Мотивация деятельности в организации	<p>Вопросы для обсуждения:</p> <p>1. Изучение мотивации деятельности в организации.</p> <p>2. Теории мотивации.</p> <p>3. Виды стимулирования персонала в организации.</p> <p>Дебаты.</p>	2
Тема 9. Психология профессиональной карьеры в организации	<p>Вопросы для обсуждения:</p> <p>1. Направления трудовой карьеры в организации.</p> <p>2. Классификация Д. Сьюпера. Типология карьер.</p> <p>Планирование карьеры.</p> <p>3. Значение обучения и развития.</p> <p>Разработка сценариев.</p>	2

9.1.3. Темы и содержание групповых и индивидуальных консультаций

Содержание групповых и индивидуальных консультаций	Кол-во часов
Групповая консультация по подготовке к деловой игре «Организационная культура как условие эффективной деятельности организации»	2
Индивидуальная консультация по разработке мини-проектов	4

9.1.4. Темы и содержание учебных занятий в форме самостоятельной работы

Номер и название темы	Содержание занятий	Кол-во часов
Раздел I. Организационная психология как наука и учебная дисциплина		
Тема 1. История и перспективы развития организационной психологии в современном психологическом знании.	<p>Чтение литературы, рекомендованной по курсу.</p> <p>Подготовка устных выступлений.</p> <p>Работа в электронной образовательной среде.</p> <p>Подготовка к промежуточной аттестации.</p> <p>Работа с конспектом, первоисточником: повторная работа над пройденным учебным материалом.</p>	8
Тема 2. Структура организации и роль субъекта в её успешном функционировании. Психологическая характеристика организационной среды.	<p>Чтение литературы, рекомендованной по курсу.</p> <p>Подготовка устных выступлений.</p> <p>Работа в электронной образовательной среде.</p> <p>Подготовка к промежуточной аттестации.</p> <p>Работа с конспектом, первоисточником: повторная работа над пройденным учебным материалом.</p>	8
Тема 3.	Чтение литературы, рекомендованной по курсу.	8

<p>Теоретические подходы к организационному поведению. Современные проблемы управления организационным поведением. Модели организационного поведения.</p>	<p>Подготовка устных выступлений. Работа в электронной образовательной среде. Подготовка к промежуточной аттестации. Работа с конспектом, первоисточником: повторная работа над пройденным учебным материалом.</p>	
<p>Тема 4. Организационная культура как условие эффективной деятельности организации.</p>	<p>Чтение литературы, рекомендованной по курсу. Подготовка устных выступлений. Работа в электронной образовательной среде. Подготовка к промежуточной аттестации. Работа с конспектом, первоисточником: повторная работа над пройденным учебным материалом.</p>	8
Раздел II. Основные направления развития организационной психологии		
<p>Тема 5. Психологические особенности коммуникационных процессов в организациях</p>	<p>Чтение литературы, рекомендованной по курсу. Подготовка устных выступлений. Работа в электронной образовательной среде. Подготовка к промежуточной аттестации. Работа с конспектом, первоисточником: повторная работа над пройденным учебным материалом.</p>	8
<p>Тема 6. Психологические особенности функционирования персонала в организации</p>	<p>Чтение литературы, рекомендованной по курсу. Подготовка устных выступлений. Работа в электронной образовательной среде. Подготовка к промежуточной аттестации. Работа с конспектом, первоисточником: повторная работа над пройденным учебным материалом.</p>	8
<p>Тема 7. Психология взаимодействия с клиентом в организациях</p>	<p>Чтение литературы, рекомендованной по курсу. Подготовка устных выступлений. Работа в электронной образовательной среде. Подготовка к промежуточной аттестации. Работа с конспектом, первоисточником: повторная работа над пройденным учебным материалом.</p>	8
<p>Тема 8. Мотивация деятельности в организации</p>	<p>Чтение литературы, рекомендованной по курсу. Подготовка устных выступлений. Работа в электронной образовательной среде. Подготовка к промежуточной аттестации. Работа с конспектом, первоисточником: повторная работа над пройденным учебным материалом.</p>	8
<p>Тема 9. Психология профессиональной карьеры в организации</p>	<p>Чтение литературы, рекомендованной по курсу. Подготовка устных выступлений. Работа в электронной образовательной среде. Подготовка к промежуточной аттестации. Работа с конспектом, первоисточником: повторная работа над пройденным учебным материалом.</p>	8

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

<i>Автор, название, год издания</i>	<i>эл. издание</i>	<i>Печатное издание (кол-во экземпляров в библиотеке)</i>
Хребина С.В., Щербакова Е.А. УМК по дисциплине "Организационная психология" – Пятигорск: ПГЛУ, 2016.	v	×

11 . Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Для проверки знаниевой составляющей компетенций, формируемых в рамках дисциплины «Организационная психология» в фонде оценочных средств предусмотрены:

- тестовые задания;
- вопросы для устного опроса.

Для проверки деятельностной составляющей компетенций, формируемых в рамках дисциплины «Организационная психология» в фонде оценочных средств размещены:

- деятельностные оценочные задания;
- профессионально-ориентированные проектные задания.

Конкретные задания, используемые для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине, представлены в отдельном документе «Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине», прилагаемом к рабочей программе.

12. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины

<i>Автор, название, год издания</i>	<i>эл. издание (адрес в электронно-библиотечной системе)</i>	<i>печатное издание (кол-во экземпляров в библиотеке)</i>
I. ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА		
Жог, В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В. И. Жог, Л. В. Тарабакина, Н. С. Бабиева. - Москва : МПГУ : Прометей, 2013. - 160 с. - ISBN 978-5-7042-2379-5 : 333-33.	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275015	
II. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА		
Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс [Электронный ресурс] : учеб. пособие для обучающихся в гуманитарных	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id	

вузах (бакалавры, магистры) / Б. Р. Мандель. - Москва-Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 446 с. - ISBN 978-5-4475-7369-0.	=435528	
Организационная психология в образовании, бизнесе и управлении [Текст] : материалы Всерос. науч.-практ. конф. Пятигорск, 20-21 апреля 2009 г. : к 70-летию ПГЛУ / Пятиг. гос. лингвист. ун-т ; отв. ред. С. В. Хребина. - Пятигорск : ПГЛУ, 2009. - 197 с. - Библиогр. в конце отд. ст. - ISBN 978-5-89966-876-0 : 118-93.		5
Зуб, А.Т. Психология управления [Электронный ресурс] : учеб. и практикум для акад. бакалавриата / А. Т. Зуб. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2017. - 372 с. - (Бакалавр. Академический курс). - ISBN 978-5-534-00185-3.	http://www.biblio-online.ru/book/6BF953BF-302A-4F37-B6D6-BF6D63BA40E9	
Личность как субъект управленческой деятельности [Текст] : сб. науч. тр. Вып. 8 / Пятиг. гос. лингвист. ун-т ; [редкол.: С. В. Хребина (отв. ред.), Щербакова Е. А.]. - Пятигорск : ПГЛУ, 2016. - 122 с. - Библиогр. в конце ст. - студенты. - психологи. - преподаватели. - ISBN 975-5-4220-0731-8 : 188-19.	http://library.pg-lu.ru/plugins/library/library.php?info.145	
Свенцицкий, А.Л. Организационная психология [Электронный ресурс] : учеб. для вузов / А. Л. Свенцицкий. - Москва : Юрайт, 2016. - 504 с. - (Бакалавр. Академический курс). - студенты вузов. - ISBN 978-5-9916-3232-4 : 77.55.	http://www.biblio-online.ru/book/72379036-6D86-43A3-B922-043FDD5B83B0	
Семенов, А.К. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учеб. для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. - Москва : Дашков и К°, 2015. - 272 с. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02482-5.	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=421710	
Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики [Электронный ресурс] / под ред. А. А. Обознова, А. Л. Журавлева. - Москва : Институт психологии РАН, 2014. - 528 с. - (Труды Института психологии РАН). - ISBN 978-5-9270-0296-2.	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271640	
Организационная психология [Текст] : учеб. для бакалавров / под общ. ред. Е. И. Рогова ; Юж. федер. ун-т. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2014. - 621 с. - (Бакалавр. Базовый курс). - Библиогр. в конце модулей. - студенты бакалавриата. - ISBN 978-5-9916-2896-9 : 656-15.		6
Васильев Г.А. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г. А. Васильев, Е. М. Деева. - Москва : Юнити-Дана, 2012.	http://www.biblioclub.ru/index.php?page=bo	

- 256 с. - ISBN 978-5-238-00901-1.	ok&id=119016	
Хребина, С.В. Организационная психология в образовании и предпринимательстве [Текст] : учеб. пособие для студентов вузов / С. В. Хребина, Т. М. Краснянская, И. А. Количенко ; Пятиг. гос. лингвист. ун-т. - Пятигорск : ПГЛУ, 2009. - 202 с. - Библиогр. в конце отд. гл. - ISBN 978-5-89966-977-4 : 96-78.		5
Хребина, С.В. Организационная психология образования: феноменология и концепция развития [Текст] : монография / С. В. Хребина ; Пятиг. гос. лингвист. ун-т. - Пятигорск : ПГЛУ, 2007. - 287 с. - ISBN 5-89966-663-4 : 125-00.		6
Ньюстром, Д. Организационное поведение [Текст] : Поведение человека на рабочем месте / Д. Ньюстром, К. Девис. - СПб. : Питер, 2000. - 447 с. - (Теория и практика менеджмента). - ISBN 5-8046-0099-0 : 110-00, 96-00.		3
III. ОФИЦИАЛЬНЫЕ ИЗДАНИЯ		
Официальный интернет-портал правовой информации.	http://pravo.gov.ru	
Сайт Министерства науки и образования РФ:	http://минобрнауки.рф	
IV. СПРАВОЧНО-БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ИЗДАНИЯ		
Новейший психолого-педагогический словарь [Текст] / под общ. ред. А. П. Астахова ; [сост. Е. С. Рапацевич]. - Минск : Современная школа, 2010. - 927 с.	-	1
Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (сетевая версия)	www.consultant.ru/	-
Справочно-библиографическая база статей российской периодики: (Межрегиональная аналитическая роспись статей (МАРС).)	http://arbicon.ru/services/mars_analitic.html	-
V. ПЕРИОДИЧЕСКИЕ ИЗДАНИЯ		
Журнал Психология обучения [Электронный ресурс] :	https://biblioclub.ru/index.php?page=journal_red&jid=436946	-
PsyJournals.ru [Электронный ресурс]	http://psyjournals.ru/	-
Журнал Государство и право [Электронный ресурс]	http://www.ebiblioteka.ru/browse/publication/509	-

**13. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»,
необходимых для освоения дисциплины**

Название и описание ресурса	Адрес ресурса в сети Интернет	Режим доступа*
ЭБС «Университетская библиотека онлайн». (Базовая коллекция; Коллекция «Право» и «Экономика. Менеджмент» издательства Флинта; «Экономическая литература» (ООО «Директ-Медиа»)	URL:http://www.biblioclub.ru/	Свободный
Национальная электронная библиотека (НЭБ)	https://нэб.рф	Свободный
Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»	http://cyberleninka.ru/	Свободный
Научная электронная библиотека Elibrary.ru	http://elibrary.ru/	Свободный
Официальный интернет-портал правовой информации	http://pravo.gov.ru	Свободный
Федеральный правовой портал "Юридическая Россия"	http://law.edu.ru/	Свободный
PsyJournals.ru : портал психологических изданий	http://psyjournals.ru	Свободный

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Образовательная деятельность по учебной дисциплине «Организационная психология» проводится в форме контактной и самостоятельной работы.

Контактная работа включает в себя:

- занятия лекционного типа (лекции);
- занятия семинарского типа (семинары);
- промежуточную аттестацию.

В ходе лекций обучающимся следует вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы.

На учебных занятиях семинарского типа обучающиеся изучают основную литературу, знакомятся с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. Учитывают рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Дорабатывают свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Готовят тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар.

Самостоятельная работа студента по дисциплине включает такие виды работы как:

работа с основной и дополнительной литературой; подготовка к промежуточной аттестации; работа в электронной образовательной среде. Изучение дисциплины следует начинать с проработки настоящей рабочей программы, особое внимание, уделяя целям и задачам, структуре и содержанию курса. Студентам рекомендуется получить в Библиотечно-информационном центре института учебную литературу по дисциплине,

необходимую для эффективной работы на всех видах аудиторных занятий, а также для самостоятельной работы по изучению дисциплины. Успешное освоение курса предполагает активное, творческое участие студента путем планомерной, повседневной работы. Излагая вопросы темы, следует строго придерживаться плана. Работа не должна представлять пересказ отдельных глав учебника или учебного пособия. Необходимо изложить собственные соображения по существу излагаемых вопросов, внести свои предложения. Общие положения должны быть подкреплены и пояснены конкретными примерами. Излагаемый материал при необходимости следует проиллюстрировать таблицами, схемами, диаграммами и т.д. Необходимо изучить литературу, рекомендуемую для выполнения курсовой работы. Чтобы полнее раскрыть тему, студенту следует выявить дополнительные источники и материалы.

В ходе освоения дисциплины «Организационная психология» обучающиеся набирают 90 основных и 10 дополнительных (поощрительных) баллов.

Результаты промежуточной аттестации определяются в ходе прохождения обучающимися аттестационных испытаний, а также учитывают результаты выполнения заданий, предусмотренных для текущего контроля успеваемости по дисциплине.

Этап оценивания	Виды учебно-познавательной деятельности	Оценочные средства	Максимальное количество баллов)
Первый период (текущий контроль)	- ответ на семинарском занятии; - участие в групповой работе; - выполнение тестов.	- вопросы для устного опроса; - задания для групповой работы; - тестовые задания.	30
Второй период (текущий контроль)	- ответ на семинарском занятии; - участие в групповой работе; - выполнение тестов.	- вопросы для устного опроса; - задания для групповой работы; - тестовые задания.	30
Третий период (промежуточная аттестация)	Устный ответ на вопросы промежуточной аттестации; Решение компетентностно-ориентированного задания	1. Вопросы для устного опроса. 2. Компетентностно-ориентированные задания	30
Дополнительные (поощрительные) баллы	Поиск новой информации по теме занятия и участие в ее адаптации и использовании на занятии.	- составление учебных текстов к занятию, разработка кейсов.	10

Перевод баллов, набранных обучающимся в рамках балльно-рейтинговой системы оценки результатов его обучения по дисциплине, в 5-балльную систему осуществляется по следующей схеме:

Оценка по пятибалльной системе	Рейтинговая оценка
"отлично" / "зачтено"	больше либо равно 90%
"хорошо" / "зачтено"	75 - 89%
"удовлетворительно" / "зачтено"	60 - 74%
"неудовлетворительно" / "не зачтено"	меньше либо равно 59%

ПОКАЗАТЕЛИ, КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ ЗАДАНИЙ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Показатели, критерии и шкала оценивания устных ответов на учебных занятиях семинарского типа

Критерии оценивания:

- 1) полнота и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) языковое оформление ответа.

Шкала оценивания	Показатели
5 («отлично»)	1) студент полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; 3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
4 («хорошо»)	студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для отметки «5», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
3 («удовлетворительно»)	студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
2 («неудовлетворительно»)	студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Показатели, критерии и шкала оценивания компетентностно-ориентированных заданий на учебных занятиях семинарского типа

критерии	5	4	3	2
----------	---	---	---	---

полнота и правильность ответа	студент свободно владеет основными понятиями, логично и убедительно излагает материал, дает правильное определение основных понятий, проявляет собственную точку зрения	Студент достаточно полно свободно владеет основными понятиями, логично и убедительно излагает материал, однако допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.	студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил	студент обнаруживает незнание большей части соответствующего о вопроса
степень осознанности, понимания изученного	обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные	присутствуют 1-2 недочета в обосновании своих суждений, количество приводимых примеров ограничено	не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры	допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл
языковое оформление ответа	излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка	излагает материал последовательно, с 2-3 ошибками в языковом оформлении	излагает материал непоследовательно и допускает много ошибок в языковом оформлении излагаемого	беспорядочно и неуверенно излагает материал

Показатели, критерии и шкала оценивания результатов тестирования на учебных занятиях семинарского типа

критерии	5	4	3	2
полнота и правильность ответа	студент дает точные ответы, правильно определяет	Студент дает точные ответы, правильно определяет	студент обнаруживает знание и понимание	студент обнаруживает незнание большей части

	основные понятия.	основные понятия., однако допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности.	основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил	соответствующем о вопроса
степень осознанности, понимания изученного	обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные	присутствуют 1-2 недочета в обосновании своих суждений, количество приводимых примеров ограничено	не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры	допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл
языковое оформление ответа	излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка	излагает материал последовательно, с 2-3 ошибками в языковом оформлении	излагает материал непоследовательно но и допускает много ошибок в языковом оформлении излагаемого	беспорядочно и неуверенно излагает материал

Показатели, критерии и шкала оценивания подготовки презентаций на учебных занятиях семинарского типа

критерии	5	4	3	2
полнота и правильность ответа	студент свободно представляет и владеет изученным вопросом, последовательно излагает материал, дает правильное определение	Студент достаточно полно свободно владеет основными понятиями, логично и убедительно излагает материал, однако допускает 1-2	студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает	студент обнаруживает незнание большей части соответствующем о вопроса

	основных понятий, проявляет собственную точку зрения	ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.	неточности в определении понятий или формулировке правил	
степень осознанности, понимания изученного	обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные	присутствуют 1–2 недочета в обосновании своих суждений, количество приводимых примеров ограничено	не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры	допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл
языковое оформление ответа	излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка	излагает материал последовательно, с 2–3 ошибками в языковом оформлении	излагает материал непоследовательно но и допускает много ошибок в языковом оформлении излагаемого	беспорядочно и неуверенно излагает материал

Показатели, критерии и шкала оценивания профессионально-ориентированных проектных заданий на учебных занятиях семинарского типа

критерии	5	4	3	2
полнота и правильность ответа	студент демонстрирует свободное владение основными умениями и понятиями, логично и убедительно излагает материал, дает правильное определение основных понятий,	Студент достаточно полно демонстрирует и свободно владеет основными понятиями, логично и убедительно излагает материал, однако допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–	студент обнаруживает знание, демонстрирует и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или	студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса и демонстрирует несформированность компетенций.

	проявляет собственную точку зрения	2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.	формулировке правил	
степень осознанности, понимания изученного	обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные	присутствуют 1-2 недочета в обосновании своих суждений, количество приводимых примеров ограничено	не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры	допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл
языковое оформление ответа	излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка	излагает материал последовательно, с 2-3 ошибками в языковом оформлении	излагает материал непоследовательно и допускает много ошибок в языковом оформлении излагаемого	беспорядочно и неуверенно излагает материал

ПОКАЗАТЕЛИ, КРИТЕРИИ И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ ЗАДАНИЙ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Показатели, критерии и шкала оценивания устных ответов на зачёте

Критерии оценивания:

- 1) полнота и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) языковое оформление ответа.

Шкала оценивания	Показатели
5 («отлично»)	1) студент полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; 3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
4 («хорошо»)	студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для отметки «5», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и

	языковом оформлении излагаемого.
3 («удовлетворительно»)	студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
2 («неудовлетворительно»)	студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Показатели, критерии и шкала оценивания компетентностно-ориентированных заданий на зачёте

критерии	5	4	3	2
Идентификация ключевых проблем	Полная идентификация ключевых проблем	Частичная идентификация ключевых проблем	Не полная идентификация ключевых проблем	Без идентификации ключевых проблем
Анализ ключевых проблем	Глубокий анализ ключевых проблем	анализ ключевых проблем	Не полный анализ ключевых проблем	Без анализа ключевых проблем
Аргументация предлагаемых вариантов эффективного разрешения выявленных проблем	Полная аргументация предлагаемых вариантов эффективного разрешения выявленных проблем	Достаточная аргументация предлагаемых вариантов эффективного разрешения выявленных проблем	Не достаточная аргументация предлагаемых вариантов эффективного разрешения выявленных проблем	Без аргументации предлагаемых вариантов эффективного разрешения выявленных проблем
Выполнение задания с опорой на изученный материал и дополнительные источники	Все задания выполнены с опорой на изученный материал и дополнительные источники	В основном задания выполнены с опорой на изученный материал и дополнительные источники	Частично задания выполнены с опорой на изученный материал и дополнительные источники	Задания выполнены без опоры на изученный материал и дополнительные источники

Показатели, критерии и шкала оценивания результатов тестирования на зачёте

критерии	5	4	3	2
полнота и правильность ответа	студент дает точные ответы, правильно определяет основные	Студент дает точные ответы, правильно определяет основные	студент обнаруживает знание и понимание основных	студент обнаруживает незнание большей части соответствующего

	понятия.	понятия, однако допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1-2 недочета в последовательности.	положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил	о вопроса
степень осознанности, понимания изученного	обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные	присутствуют 1-2 недочета в обосновании своих суждений, количество приводимых примеров ограничено	не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры	допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл
языковое оформление ответа	излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка	излагает материал последовательно, с 2-3 ошибками в языковом оформлении	излагает материал непоследовательно но и допускает много ошибок в языковом оформлении излагаемого материала	беспорядочно и неуверенно излагает материал

15. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Для данной дисциплины информационные технологии применяются в следующих направлениях:

- оформление учебных и научных работ (докладов, мини-проектов, выступлений на семинарах, отчетов по практическому заданию);
- демонстрация дидактических материалов с использованием информационных технологий;
- использования электронной образовательной среды университета;
- организации взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, форумов.

Для данной дисциплины применяется следующее программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. Программное обеспечение:
Windows 8
Windows 10
MS Office 2003
MS Office 2010
Антивирус Касперского

2. Информационные справочные системы и профессиональные базы данных:

1. ЭБС «Университетская библиотека онлайн». (Базовая коллекция; Коллекция «Право» и «Экономика. Менеджмент» издательства Флинта; «Экономическая литература» (ООО «Директ-Медиа». Договор № 15/17 от 02.11.2017. Доступ с 26.10.2017 г. до 25.10.2018 г. [URL:http://www.biblioclub.ru/](http://www.biblioclub.ru/))

2. ЭБС ЮРАЙТ ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ». Договор № 3288 от 19.03.2018 Доступ с 19.03.18 по 18.03.2019 г. ([URL: https://www.biblio-online.ru/](https://www.biblio-online.ru/))

3. ООО «ИВИС». Доступ к базе данных «Издания по общественным и гуманитарным наукам». Договор № 49-П от 06.03.2018 г. Доступ с 13.03.2018 по 12.03.2019 г. (<http://www.ebiblioteka.ru/>)

4. «КонсультантПлюс». Сетевая версия экземпляра системы. ООО «Компас». Договор № 16/17 от 09.01.2018 г. Доступ с 09.01.2018 по 31.12.2018 г.

5. Национальная электронная библиотека (НЭБ). ФГБУ «РГБ» Договор «101/НЭБ/2396 от 09.08.2017 г. Доступ с 09.08.2017. по 09.08.2022 г. (<https://нэб.рф>)

6. Англоязычная база «Архив научных журналов» ряда ведущих издательств мира <http://archive.neicon.ru/xmlui/discover>

7. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/>

8. Научная электронная библиотека Elibrary.ru Режим доступа: <http://elibrary.ru/>

9. Официальный интернет-портал правовой информации. Режим доступа: <http://pravo.gov.ru>

10. Федеральный правовой портал "Юридическая Россия". Режим Доступа: <http://law.edu.ru/>

11. PsyJournals.ru : портал психологических изданий. Режим доступа: <http://psyjournals.ru>

Электронные образовательные ресурсы по дисциплине, размещенные в электронной образовательной среде университета (edu.pglu.ru)

16. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Необходима аудитория на 15 мест, а также учебная, методическая и справочная литература; персональный компьютер с доступом к сети Интернет; проектор.

17. Организация образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

В целях реализации индивидуального подхода к обучению студентов, осуществляющих учебный процесс по собственной траектории в рамках индивидуального рабочего плана, изучение данной дисциплины базируется на следующих возможностях: обеспечение внеаудиторной работы с обучающимися в том числе в электронной образовательной среде с использованием соответствующего программного оборудования, дистанционных форм обучения, возможностей интернет-ресурсов, индивидуальных консультаций и т.д.