

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

---

Волгоградский институт управления - филиал  
Факультет государственного и муниципального управления  
Кафедра психологии

УТВЕРЖДЕНА  
решением кафедры психологии.  
Протокол № 1 от «27» августа 2018 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.06 Психология организационного поведения**

*(индекс и наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)*

по специальности

37.05.02 Психология служебной деятельности

---

*(код и наименование направления подготовки (специальности))*

Специализация: «Морально-психологическое обеспечение служебной  
деятельности»

---

*направленность (профиль)*

*Психолог*

---

*квалификация*

*очная*

---

*год начала подготовки 2019*

Волгоград, 2018 г.

**Автор(ы)-составитель(и):**

Канд. психол. наук,  
доцент кафедры психологии

Зиновьева Д.М.

И.о. заведующего кафедрой психологии

Долгополова О.А.

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2.	Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3.	Содержание и структура дисциплины.....	5
4.	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине .....	11
5.	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	18
6.	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине .....	19
	6.1. Основная литература .....	19
	6.2. Дополнительная литература .....	19
	6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы .....	20
	6.4. Нормативные правовые документы .....	20
	6.5. Интернет-ресурсы .....	20
	6.6. Иные источники.....	20
7.	Материально-техническая база .....	20

# 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.06 «Психология организационного поведения» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК ОС-3	Способность использовать знания и способы разрешения проблемных ситуаций, полученные применительно к одним предметным областям психологии, в других её областях (способность к отдалённому переносу знаний)	ОПК ОС – 3.2	Способность разрабатывать индивидуальные и групповые программы оказания психологической помощи клиентам, анализировать параметры организационного поведения для решения профессиональных задач, разрешать конфликты и противоречия в работе по оказанию психологической помощи клиентам
ПК-6	способность разрабатывать программы, организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников	ПК-6.2	Апробировать навыки в области профессиональных коммуникаций.

1.2. В результате освоения дисциплины Б1.В.06 Психология организационного поведения у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: решение комплексных задач психологического обеспечения управленческой, служебной деятельности личного состава и подразделений в сфере правоохранительной деятельности, обороны, безопасности личности, общества и государства, организационной и бизнес-сферах, а также в сфере образования, социальной помощи, организации работы психологических служб, предоставляющих услуги физическим лицам и организациям, и психологического образования (результаты форсайт-	ОПК ОС-3.2	На уровне знаний: <ul style="list-style-type: none"> <li>– в области самоанализа и социального самоощущения;</li> <li>– психологии общения, отправление межличностных сообщений, восприятия сообщений, умения слушать, принципов обратной связи;</li> <li>– в сфере психологии убеждения и влияния;</li> <li>– этапов и правил ведения переговоров;</li> <li>– принципов и правил командной работы;</li> <li>– принципы организации работы других;</li> <li>– основы стрессоустойчивости и саморегуляции.</li> </ul>
		На уровне умений: <ul style="list-style-type: none"> <li>– уметь организовывать работу других посредством управленческих коммуникаций;</li> <li>– уметь создавать команду;</li> <li>– уметь управлять командой;</li> <li>– уметь работать в команде;</li> <li>– быть способным к самопрезентации и формированию имиджа;</li> <li>– влиять и убеждать, проводить переговоры, обладать психологической устойчивостью;</li> </ul>
		На уровне навыков: <ul style="list-style-type: none"> <li>– организации совместной групповой деятельности;</li> </ul>

анализа, утв. протоколом кафедры психологии №12 от 28.04.2017 г.).		<ul style="list-style-type: none"> <li>– организации командного взаимодействия для решения управленческих задач в условиях неопределенности;</li> <li>– осуществления межличностных, групповых и организационных коммуникаций;</li> <li>– взаимодействия в малых и больших коллективах для решения профессиональных задач.</li> </ul>
	ПК-6.2	На уровне знаний:  Методические основы работы с сотрудниками правоохранительных органов.
		На уровне умений:  Составлять необходимые рекомендации для работы сотрудников правоохранительных органов
		На уровне навыков:  Осуществлять деловую эффективную коммуникацию с сотрудниками

## 2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина Б1.В.06 Психология организационного поведения принадлежит к базовому блоку, вариативная часть, дисциплины обязательные. По очной форме обучения дисциплина осваивается во 2 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 2 ЗЕ (72 часов).

Знания и навыки, получаемые студентами в результате изучения дисциплины, необходимы для работы в групповой, учебной, профессиональной деятельности, для работы с организационными структурами, персоналом.

Учебная дисциплина Б1.В.06 Психология организационного поведения осваивается после изучения: Введение в профессию; Педагогика; Социология.

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 36 часа и на самостоятельную работу обучающихся – 36 часа.

Форма промежуточной аттестации – зачет.

## 3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						СР	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР			
<b>Очная форма обучения</b>									
<b>2 семестр</b>									
Тема 1	Командная работа.	14	6		2		6	ДИ	

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	Способность организовывать работу других.							
Тема 2	Постановка целей.	8	2		2		4	ДИ
Тема 3	Делегирование.	8	2		2		4	ДИ
Тема 4	Творческий подход к принятию решений в команде.	10	2		2		6	ДИ
Тема 5	Наставничество, консультирование.	8	2		2		4	ДИ
Тема 6	Личная политика менеджера. Формирование имиджа. Этические аспекты.	8	2		2		4	
Тема 7	Презентация. Публичное выступление.	8	2		2		4	ДИ
Тема 8	Стрессоустойчивость и саморегуляция.	8	2		2		4	Т, ДИ
Промежуточная аттестация								зачёт
<b>Всего:</b>		<b>72</b>	<b>20</b>		<b>16</b>		<b>36</b>	<b>2 ЗЕ</b>

Примечание: тестирование (Т), деловая игра (ДИ).

### Содержание дисциплины (модуля)

#### Тема 1. Командная работа. Способность организовывать работу других.

Понятия рабочей группы, команды, коллектива. Характеристики успешной команды. Помехи эффективной командной работе. Меры преодоления трудностей на пути к эффективной команде. Ролевое поведение в команде. Самоуправляющаяся команда.

#### Тема 2. Постановка целей.

Характеристики эффективных целей: Алгоритм постановки целей.

#### Тема 3. Делегирование.

Функции делегирования. Шаги делегирования. Что нужно делегировать. Правила эффективного делегирования.

#### **Тема 4. Творческий подход к принятию решений в команде.**

Алгоритм принятия решений. Коллективное творческое решение проблем. Техники коллективного принятия решений: техника модерации, дискуссия, «мозговой штурм», метод коллективных записей, «карточки идей», «мыслительные колпаки».

#### **Тема 5. Наставничество, консультирование.**

Цели и этапы наставничества и консультирования. Необходимые навыки. Важные шаги в обучении.

#### **Тема 6. Личная политика менеджера. Формирование имиджа. Этические аспекты.**

Ограниченность ресурсов и конкуренция в организации. Инструменты и стратегии личной политики менеджера в организации. Навыки личной политики: определение источника власти в организации, формирование зависимости людей от себя, управление впечатлением, применение неформальной власти, формулировка аргументов в терминах организационных целей. Имидж как социальный стереотип. Структура личного имиджа. Психодинамика имиджа. Управление впечатлением. Построение эффективного имиджа. Техники создания яркого и узнаваемого образа.

Феномены социальной перцепции: эффект первого впечатления, эффект ореола, эффект новизны, внешней привлекательности и т.п. Механизмы формирования первого впечатления.

#### **Тема 7. Презентация. Публичное выступление.**

Эффективная самопрезентация. Формы самопрезентации. Этапы эффективной самопрезентации. Требования к вербальному и невербальному поведению. Приемы установления контакта, преодоления барьеров. Приемы убеждения.

#### **Тема 8. Стрессоустойчивость и саморегуляция.**

Природа стресса. Стресс-факторы. Управление стрессом как осознанная необходимость. Техники кратковременного ослабления стресса. Техники долговременного устранения стресса. Нейромышечная релаксация по Якобсону и аутотренинг по Александру. Психоаналитические приемы снижения стресса. Позитивное мышление.

На самостоятельную работу студентов по дисциплине Б1.В.06 Психология организационного поведения выносятся следующие темы:

<b>№ п/п</b>	<b>Тема</b>	<b>Вопросы, выносимые на СРС</b>	<b>Форма контроля</b>
1	2	4	6
1	Командная работа. Способность организовывать работу других.	Поведенческие параметры для лидера команды: - постановка общих целей; - оценка сильных и слабых сторон каждого из членов команды; - формулировка конкретных индивидуальных целей; - совместный выбор подхода, направленного на достижение поставленных целей;	Деловые игры.

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Форма контроля
1	2	4	6
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- принятие каждым членом команды личной ответственности за результаты индивидуальной и совместной работы;</li> <li>- создание атмосферы взаимного доверия;</li> <li>- поддержание необходимого сочетания навыков и личностных черт в команде;</li> <li>- обучение членов команды и предоставление им необходимых ресурсов для работы;</li> <li>- налаживание процесса работы в команде (распределение ролей, налаживание процессов коммуникации и принятия решений);</li> <li>- фасилитация командной работы.</li> </ul>	
2	Постановка целей.	<p style="text-align: center;"><b>Поведенческая таблица менеджера, устанавливающего цели</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Определяет ключевые задачи для каждого из исполнителей;</li> <li>• Устанавливает конкретные и стимулирующие цели по каждой из целей.</li> <li>• Четко оговаривает крайние сроки достижения каждой из целей.</li> <li>• Позволяет своим подчиненным активно участвовать в процессе постановки целей.</li> <li>• Определяет более или менее приоритетные цели.</li> <li>• Оценивает цели согласно их сложности и важности.</li> <li>• Отлаживает механизм обратной связи для оценки прогресса на пути к достижению целей.</li> <li>• Поощряет исполнителей в соответствии с их успехами на пути к достижению целей.</li> </ul>	Деловые игры.
3	Делегирование.	<p style="text-align: center;"><b>Поведенческая таблица менеджера, делегирующего полномочия</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Четко определяет сферу делегированных полномочий и свои требования к выполнению работы.</li> <li>• Разъясняет подчиненным, какую пользу принесет выполнение этой работы.</li> <li>• Определяет зону ответственности подчиненного.</li> <li>• Привлекает исполнителей к обсуждению всех аспектов делегирования.</li> <li>• Ставит в известность всех, кого может коснуться делегирование полномочий.</li> <li>• Устанавливает и согласовывает с исполнителем работ систему обратной связи.</li> <li>• Задает подчиненному вопросы, чтобы убедиться в его понимании.</li> <li>• В случае возникновения проблем настаивает на получении от исполнителя предложений по выходу из сложившейся ситуации.</li> </ul>	Деловые игры.
4	Творческий подход к принятию решений в	<p style="text-align: center;"><b>Поведенческая таблица руководителя дискуссии</b></p> <p>1. В отношении проблемы:  Заинтересовывает участников, умело и четко разъясняя проблему.  Не допускает многословия и отклонений от</p>	Деловые игры.



№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Форма контроля
1	2	4	6
	команде.	<p>темы.</p> <p>Выделяет основные точки зрения.  Подводит частичные итоги в ходе обсуждения.  Пресекает общие повторения уже сказанного.  Подводит заключительный итог, сравнивает его с поставленной целью.</p> <p>2. В отношении отдельных участников:  Стремится выделить основную мысль в высказываниях участников.  Умеет внимательно, не прерывая преждевременно, слушать.  Способствует тому, чтобы каждое высказывание было с доказательствами.  Активизирует пассивных участников.  Умеет разрешать недоразумения, возникающие между участниками.  Отмечает вклад каждого в решение проблемы.</p> <p>3. В отношении группы в целом:  Устанавливает регламент работы.  Вовлекает всех участников в обсуждение.  Может обеспечить деловую обстановку.  Умеет использовать вносимые предложения, идеи, доказательства и замечания для решения проблемы.  Выясняет мнения, сам говорит мало, но по существу.  Пресекает споры, в которых от темы обсуждения переходят на личности.  Благодарит участников за работу.</p>	
5	Наставничество, консультирование.	<p><b>Поведенческая таблица менеджера, оказывающего помощь подчиненным</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Задавать вопросы, чтобы выявить источники проблемы.</li> <li>• Занимать позицию активного слушателя и высказывать неподдельный интерес к тому, что говорят подчиненные.</li> <li>• Демонстрировать безусловно позитивное отношение к собеседникам, воздерживаться от осуждения, оценивания и критики.</li> <li>• Стремиться обучать, а не помогать подчиненным.</li> <li>• Признавать право исполнителей на ошибки, и рассматривать последние как возможности для обучения.</li> <li>• Предоставлять подчиненным полную обратную связь.</li> <li>• Побуждать подчиненных к упорной работе и повышению ее качества.</li> <li>• Выявлять и поощрять даже незначительные успехи и достижения.</li> <li>• Служить своим подчиненным образцом для подражания.</li> <li>• Оказывать помощь подчиненным в разработке плана профессионального совершенствования и повышения эффективности работы.</li> </ul>	Деловые игры.

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Форма контроля
1	2	4	6
6	Личная политика менеджера. Формирование имиджа. Этические аспекты.	<p><b>Поведенческая таблица менеджера, использующего политические приемы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Формулировать аргументы в терминах организационных целей.</li> <li>• Держать с окружающими по-дружески и создавать позитивный имидж.</li> <li>• Контролировать организационные ресурсы.</li> <li>• Создавать образ незаменимого.</li> <li>• Проявлять напористость.</li> <li>• Приобретать союзников.</li> <li>• Избегать общения с сотрудниками с запятнанной репутацией.</li> <li>• Искать поддержки вышестоящего руководства.</li> </ul>	Деловые игры.
7	Презентация. Публичное выступление.	<p><b>Поведенческие характеристики самопрезентации</b></p> <p><b>Невербальные</b> Зрительный контакт Мимика Жесты Поза и движения Использование визуальных средств и карточек для запоминания</p> <p><b>Паравербальные</b> Произношение (артикуляция), интонационное выделение (модуляция) Темп речи и сила звука (громкость) Использование междометий, частиц Использование пауз</p> <p><b>Содержательные</b> Начало и завершение Понятность речи Структурирование Краткость, повторы Стимулирующие слова, выражения</p> <p><b>Общие аспекты</b> Контакт с публикой Искренность Доброжелательность</p>	Деловые игры.
8	Стрессоустойчивость и саморегуляция	<p><b>Поведенческие сигналы, предупреждающие о стрессе</b></p> <p><b>Работа</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– С человеком чаще, чем обычно, происходят несчастные случаи.</li> <li>– Не выполняет работу в срок, не является на назначенные встречи или не выполняет иные обязательства.</li> <li>– Допускает ошибки из-за невнимательности.</li> <li>– Затрудняется с принятием решений.</li> <li>– Снижаются количественные и/или качественные показатели его работы.</li> <li>– Задерживается на работе или более «одержим»</li> </ul>	Деловые игры, Тестирование

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Форма контроля
1	2	4	6
		<p>работой, чем обычно.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Устные и/или письменные доклады имеют нечеткий, бессвязный характер.</li> </ul> <p><b>Отношения с коллегами</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Неадекватно воспринимает юмор.</li> <li>– Проявляет раздражение, враждебность или раздражается вспышками гнева.</li> <li>– Внезапно начал испытывать затруднения в общении и поддержании дружеских отношений с другими людьми.</li> <li>– Выказывает непонятное или избыточное недоверие к коллегам.</li> </ul> <p><b>Личность</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Выглядит усталым, не способен «расслабиться».</li> <li>– Безразличие к жизни; не проявляет ни к чему интереса.</li> <li>– Часто чувствует, что он нездоров или вот-вот заболит.</li> </ul>	

#### **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
<b>Очная форма</b>		
Тема 1	Командная работа. Способность организовывать работу других.	Деловая игра
Тема 2	Постановка целей.	Деловая игра
Тема 3	Делегирование.	Деловая игра
Тема 4	Творческий подход к принятию решений в команде.	Деловая игра
Тема 5	Наставничество, консультирование.	Деловая игра
Тема 6	Личная политика менеджера. Формирование имиджа. Этические аспекты.	Деловая игра
Тема 7	Презентация. Публичное выступление.	Деловая игра
Тема 8	Стрессоустойчивость и саморегуляция.	Деловая игра, Письменный тест

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачёта. В зависимости от

индивидуальных особенностей обучающихся зачет проводится - устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования.

### **Текущий контроль.**

#### **Тема 1. Командная работа. Способность организовывать работу других.**

##### **Характеристика заданий для деловых игр**

###### Упражнение «Развитие лидерской адаптивности».

Предоставляются ситуации для анализа.

Сущность: выбрать свой вариант действий, затем коллективно выбрать наиболее оптимальный.

Роли: Участвуют 2 или 4 команды.

Фрагмент компетенции: умение выбирать подходящий стиль лидерства.

Контроль: проверка по ключу.

###### Упражнение «Башня»/ «Летательный аппарат»

Предоставляются материалы для изготовления устройства.

Сущность: организовать командную работу, найти в ней свою роль, достигнуть общекомандного результата.

Роли: члены команды, участвуют 2 или 4 команды.

Фрагмент компетенции: создание команды, выявление лидеров и других ролевых позиций членов команды, умение ставить и решать общекомандные задачи.

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

#### **Тема 2. Постановка целей.**

##### **Характеристика заданий для деловых игр**

###### Ролевые игры «Чехарда», «Ах, я такая молодая».

Предоставляются описания ситуаций.

Сущность: поставить цели перед подчиненными с целью разрешения проблем.

Роли: руководитель и подчиненный.

Фрагмент компетенции: умение формулировать и ставить цели перед другими людьми..

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

#### **Тема 3. Делегирование.**

##### **Характеристика заданий для деловых игр**

###### Ролевая игра «Поручение проекта»

Предоставляется описание ситуации.

Сущность: делегирование полномочий и задач.

Роли: главный бухгалтер и практикантка.

Фрагмент компетенции: умение формулировать и ставить цели перед другими людьми, делегирование, мотивирование.

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

#### **Тема 4. Творческий подход к принятию решений в команде.**

##### **Характеристика заданий для деловых игр**

###### Упражнение «Отработка алгоритма принятия решений».

Предоставляется тема для обсуждения и разрешения.

Сущность: предложить алгоритм действий по разрешению предложенной проблемы.

Роли: члены команды.

Фрагмент компетенции: командное принятие решений, умение дискутировать.

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

###### Техники модерации.

Предоставляется информация о различных техниках модерации.

Сущность: с помощью различных техник разрешить предложенные проблемы.

Роли: члены команды.

Фрагмент компетенции: освоение различных техник модерации, командное принятие решений, умение дискутировать.

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

#### **Тема 5. Наставничество, консультирование.**

##### **Характеристика заданий для деловых игр**

###### Ролевая игра «Нерадивый кладовщик»

Предоставляется описание ситуации.

Сущность: умение дать обратную связь в трудной ситуации и направить работника на разрешение проблем.

Роли: начальник, кладовщик.  
Фрагмент компетенции: умение формулировать и ставить цели перед другими людьми, делегирование, мотивирование, наставление.  
Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

## **Тема 6. Личная политика менеджера. Формирование имиджа. Этические аспекты.**

### **Характеристика заданий для деловых игр**

#### Упражнение «Кому достанется новый грузовик?»

Предоставляются описания ролей.

Сущность: попытаться, исходя из описания роли, достичь своих целей.

Роли: супервизор, мастера сервисного обслуживания.

Фрагмент компетенции: умение достигать целей, используя организационные ценности

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

#### Ролевые игры «Подготовка к собранию», «Субординация»

Предоставляются описания ролей.

Сущность: взаимодействие в условиях конфликта интересов.

Роли: руководитель, подчиненный

Фрагмент компетенции: умение разрешать трудные ситуации, учитывая этические принципы и личные выгоды.

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.

#### Упражнение «Анализ личного имиджа»

Предоставляются материалы по вопросам формирования имиджа.

Сущность: анализ личного имиджа и имиджа коллег.

Роли: коллеги, дающие обратную связь друг другу.

Фрагмент компетенции: формирование представления о своем имидже, умение корректировать свой образ.

Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам

## **Тема 7. Презентация. Публичное выступление.**

### **Характеристика заданий для деловых игр**

#### Упражнение «Спонтанная публичная речь»

Темы предлагаются случайным образом.

Сущность: оратор выступает около 5 минут. Затем наблюдатели дают обратную связь по критериям.

Роли: оратор, слушатели\наблюдатели.

Фрагмент компетенции: эффективное невербальное и вербальное поведение выступающего.

Контроль: По вышеприведенным критериям ведется наблюдение участниками.

## **Тема 8. Стрессоустойчивость и саморегуляция.**

### **Характеристика заданий для деловых игр**

#### Упражнения нейромышечная релаксация по Якобсону, аутогенная тренировка по Александру и другие.

Предоставляются инструкции по использованию техник.

Сущность: отработка техник саморегуляции

Роли: релаксирующий субъект.

Фрагмент компетенции: умение управлять стрессом.

Контроль: описание своих ощущений участниками.

### **Тестовые материалы типовые:**

1. Для групповой работы характерна синергия, благодаря которой общий результат всегда больше, чем сумму потенциальных возможностей всех участников:

- а) Да
- б) Нет
- в) Скорее да, чем нет
- г) Скорее нет, чем да

2. Команда добьется успехов, если все ее члены обладают техническим опытом:

- а) Да
- б) Нет
- в) Скорее да, чем нет

г) Скорее нет, чем да

3. У членов высокоэффективных команд есть общая цель:

а) Да

б) Нет

в) Скорее да, чем нет

г) Скорее нет, чем да

## Шкала оценивания

### Деловые игры и практические задания

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при проведении деловых игр и выполнении практических заданий во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации в области организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива. При оценивании результатов деловых игр используется следующая шкала оценок:

### Оценочная шкала

Название оценки	Описание
<b>Отлично</b> <b>90-100 %</b>	Оценка соответствует оптимальной выраженности компетенции в целом, <u>высокому уровню развития умений и навыков</u> в области, организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива что делает возможным выявление и решение комплексных проблем. Совершенствование компетенции может быть продолжено самостоятельно.
<b>Хорошо</b> <b>75-89 %</b>	Оценка соответствует <u>достаточно высокому развитию умений и навыков</u> в области организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива, что позволяет успешно выполнять задачи, обусловленные спецификой деятельности. Развитие компетенции может быть продолжено самостоятельно.
<b>Удовлетворительно</b> <b>60-74 %</b>	Оценка свидетельствует о <u>допустимом уровне умений и навыков</u> в области организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива, что может компенсироваться опытом конкретной деятельности. Компетенция может быть развита при помощи специального обучения.
<b>Неудовлетворительно</b> <b>30-59 %</b>	Оценка свидетельствует о <u>частичном наличии умений и навыков</u> в области организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива, проявляющихся не систематически либо на низком уровне. Существует возможность развить компетенцию при условии комплексного обучения.

<p><b>Плохо</b></p> <p><b>0-30 %</b></p>	<p>Оценка означает <u>отсутствие практических умений и навыков</u> в области организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива, личностной предрасположенности к формированию компетенции. Нецелесообразно (долго, дорого) развивать данную компетенцию до уровня её практического применения.</p>
--	---

### Тестирование

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\% ,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;  
 В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;  
 О – общее количество вопросов в тесте.

### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК ОС-3	Способность использовать знания и способы разрешения проблемных ситуаций, полученные применительно к одним предметным областям психологии, в других её областях (способность к отдалённому переносу знаний)	ОПК ОС – 3.2	Способность разрабатывать индивидуальные и групповые программы оказания психологической помощи клиентам, анализировать параметры организационного поведения для решения профессиональных задач, разрешать конфликты и противоречия в работе по оказанию психологической помощи клиентам
ПК-6	способность разрабатывать программы, организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников	ПК-6.2	Апробировать навыки в области профессиональных коммуникаций.

Этап освоения компетенции	Критерий оценивания	Показатель оценивания
ОПК ОС-3.2 Способность разрабатывать индивидуальные и групповые программы оказания психологической помощи клиентам, анализировать параметры организационного поведения для решения профессиональных задач, разрешать конфликты и противоречия в	Использует приемы анализа организационного поведения  Применяет техники повышения эффективности групповой работы, соблюдает требования	Выбрано направление исследования в области организационного поведения  Уместно использованы приемы анализа организационного поведения  Предупреждены и разрешены конфликтные ситуации

работе по оказанию психологической помощи клиентам	профессиональной этики.	Организовано групповое взаимодействие коллектива/команды.
2 этап (ПК-6.2) Апробировать навыки в области профессиональных коммуникаций.	Применяет элементарные навыки в области организационных и общепрофессиональных коммуникаций.	Подобраны техники развития элементарных навыков в области организационных и общепрофессиональных

### 4.3.2 Типовые оценочные средства

#### Зачет состоит из трех этапов

1. Системное участие в деловых играх в процессе практических занятий.
2. Тестирование на последнем занятии.
3. Работа в смоделированных ситуациях на основе вопросов к зачету (беседа с руководителем, спонтанное выступление, презентация отдела, презентация себя как будущего сотрудника и др.)

#### Вопросы к зачету:

1. Командная работа. Способность организовывать работу других. Основное теоретическое содержание и поведенческие критерии.
2. Постановка целей. Основное теоретическое содержание и поведенческие критерии.
3. Делегирование. Основное теоретическое содержание и поведенческие критерии.
4. Творческий подход к принятию решений в команде. Основное теоретическое содержание и поведенческие критерии.
5. Наставничество, консультирование. Основное теоретическое содержание и поведенческие критерии.
6. Личная политика менеджера. Формирование имиджа. Этические аспекты. Основное теоретическое содержание и поведенческие критерии.
7. Презентация. Публичное выступление. Основное теоретическое содержание и поведенческие критерии.
8. Стрессоустойчивость и саморегуляция. Основное теоретическое содержание и поведенческие критерии.

### Шкала оценивания

#### Работа в смоделированных ситуациях

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при проведении деловых игр и выполнении практических заданий во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение



навыками анализа и систематизации в области организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива. При оценивании результатов деловых игр используется следующая шкала оценок:

### Оценочная шкала

Название оценки	Описание
<b>Отлично</b> <b>90-100 %</b>	Оценка соответствует оптимальной выраженности компетенции в целом, <u>высокому уровню развития умений и навыков</u> в области, организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива что делает возможным выявление и решение комплексных проблем. Совершенствование компетенции может быть продолжено самостоятельно.
<b>Хорошо</b> <b>75-89 %</b>	Оценка соответствует <u>достаточно высокому развитию умений и навыков</u> в области организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива, что позволяет успешно выполнять задачи, обусловленные спецификой деятельности. Развитие компетенции может быть продолжено самостоятельно.
<b>Удовлетворительно</b> <b>60-74 %</b>	Оценка свидетельствует о <u>допустимом уровне умений и навыков</u> в области организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива, что может компенсироваться опытом конкретной деятельности. Компетенция может быть развита при помощи специального обучения.
<b>Неудовлетворительно</b> <b>30-59 %</b>	Оценка свидетельствует о <u>частичном наличии умений и навыков</u> в области организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива, проявляющихся не систематически либо на низком уровне. Существует возможность развить компетенцию при условии комплексного обучения.
<b>Плохо</b> <b>0-30 %</b>	Оценка означает <u>отсутствие практических умений и навыков</u> в области организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива, личностной предрасположенности к формированию компетенции. Нецелесообразно (долго, дорого) развивать данную компетенцию до уровня её практического применения.

### Тестирование

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\% ,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;  
 В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;  
 О – общее количество вопросов в тесте.

### Устный опрос в форме смоделированных ситуаций

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике, владеет навыками анализа и систематизации информации в области организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива.
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике в отдельных сферах профессиональной деятельности, владеет основными навыками анализа и систематизации информации в области организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива.
74% - 60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет использовать полученные знания для решения основных практических задач в отдельных сферах профессиональной деятельности, частично владеет основными навыками анализа и систематизации информации в области организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива.
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, не умеет применять полученные знания на практике, не владеет навыками анализа и систематизации информации в области организации совместной деятельности и социально-психологической коммуникации группы, команды, коллектива.

### Интегральная шкала оценивания

Интегральный критерий оценивания – сумма баллов за результаты работы в семестре над проектом, результаты текущих тестов, подготовка психологических портретов на основе ассессмента, тест и ответы на вопросы на экзамене.

Максимальное количество баллов -100.

Оценочный критерий:

Меньше 60 баллов – не зачтено.

От 60 до 100 баллов – зачтено.

№	Оцениваемый компонент программы	Максимальный вес в итоговой оценке
1	Участие на практических занятиях	400
2	Тестирование на последнем занятии	30
3	Устный ответ на экзамене в специально смоделированных ситуациях	30

#### 4.4. Методические материалы

**Процедура** оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляются в соответствии с Регламентом о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в Волгоградском филиале ФГБОУ ВО РАНХиГС и Регламентом о балльно-рейтинговой системе в Волгоградском институте управления - филиале РАНХиГС)

## **5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию Характеристика практических заданий.**

**Групповые** упражнения предполагают работу в группах по 3-8-15 человек, при этом каждый индивидуально или во взаимодействии выполняет полученное задание.

**Ролевые** игры предполагают, что есть непосредственные участники игры и наблюдатели.

**Участники** читают описание хода игры и своей роли. Чужие роли участник не читают, так как это снизит эффективность упражнения. В игре нужно следовать принципиальным моментам роли, но в остальном участники могут чувствовать себя свободно. По возможности действие нужно театрализовать и максимально вживаться в образ.

**Наблюдатели**, пока участники готовятся в игре, знакомятся с поведенческими индикаторами поведения в данной ситуации, думают над тем, как бы они действовали бы, если бы были участниками. В процессе игры они делают заметки, указывают примеры удачных и неудачных действий.

**Подведение итогов игры и упражнений.** После выполнения упражнения участники оценивают свои навыки, затем вся группа проводит совместное подведение итогов, анализируя сильные и слабые стороны продемонстрированного поведения. Процесс повторяется для каждого студента. Студенты могут при необходимости создавать новые сценарии игры, направленные на отработку соответствующего навыка.

Также будут использоваться интеллектуальные и активные разминки,

**Метод Case-study** – анализ конкретных случаев. В подобных ситуациях отсутствует четко выраженный набор данных, которые необходимо использовать для получения единственно правильного решения. В структуре кейс-стади отсутствуют вопросы, на которые необходимо давать ответы. Вместо этого студенту надо целиком осмыслить ситуацию, изложенную в кейсе, самому выявить проблему и вопросы, требующие решения. Таким образом обеспечивается развитие самостоятельности и инициативности, умение ориентироваться в широком круге вопросов, связанных с различными аспектами управления.

### **Правила работы в рамках практического курса**

#### **Конфиденциальность.**

Все, что происходит во время работы группы, остается в пространстве группы, и не должно выноситься за ее пределы. Участники не могут обсуждать события тренинга с кем-либо, кроме участников группы во время занятия. С посторонними же могут обсуждаться содержание упражнений, собственные чувства и поведение в группе, но не мысли, чувства и поведение других участников.

#### **Искренность и открытость.**

Только через открытие своего подлинного «Я» другим людям, мы способны открыть свое «Я» для себя. Чем более искренним будет поведение участников в группе, тем более успешной будет работа группы в целом.

#### **Уважение другого.**

Не уважая другого, мы вызываем у него такое же отношение к себе. В тренинговой группе участники не перебивают друг друга, не относятся критически к поведению и высказываниям других. В тренингах запрещены оценки других («Ты не прав» или «Ты нехороший»), обратная связь всегда дается только из собственной позиции («Я не понимаю» или «Я чувствую себя так-то, когда ты делаешь то-то»).

#### **Принцип «Здесь и теперь».**

В тренинге работают с тем и говорят только о том, что происходит в данный момент в данном месте, а не вообще об участниках, других людях и каких-то событиях.

#### **Принцип активности.**

Каждый участник работает от начала и до конца работы группы и не опаздывает. Чем более активную позицию занимает участник, тем больше пользы он получает от занятия.

#### **Принцип исследовательской творческой позиции.**

В ходе тренинга участники группы получают возможность поэкспериментировать над своим поведением, попробовать новые формы действия, научиться более эффективным способам взаимодействия.

### **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

#### **6.1. Основная литература.**

1. Оксина К. Э. Организационное поведение. - М. -КноРус-2017.
2. Джордж Дж.М. , Джоунс Г.Р. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 463 с. -ЮНИТИ-ДАНА-2012- -Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/12844>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
3. Валеева Е.О. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Валеева Е.О.— Электрон. текстовые данные.— Саратов - 176 с. -Ай Пи Эр Меди, - 2015--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31936>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
4. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — М. :, — 370 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). - Издательство Юрайт-2016--<http://urait.ru/catalog/393898>

#### **6.2. Дополнительная литература**

Афанасьева Е.А. Психология общения. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу «Психология делового общения»/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— 106 с. -Саратов: Вузовское образование -2014--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19277>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Афанасьева Е.А. Психология общения. Часть 2 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу «Психология делового общения»/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные Саратов.— 126 с.-Вузовское образование-2014--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19278>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Крутова В. В. Сценарии деловых игр. - ФГБОУ ВПО Рос. акад. народ. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Волгогр. фил. – Волгоград. -Изд-во ВФ РАНХиГС-2014-63.

Козлова В.А. Психология манипулирования [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Козлова В.А.— Электрон. текстовые данные.— Орел.— 84 с. - Межрегиональная Академия безопасности и выживания (МАБИВ)-2014--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/33437>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные. - Саратов.—337 с.-Вузовское образование -2014--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

#### **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.**

Зиновьева Д.М. Психология организационного поведения: учебное пособие / Д.М. Зиновьева; Волгоградский филиал ФГБОУ ВО "Российская академия народного хозяйства и государственной службы". - Волгоград: Изд-во Волгоградского филиала РАНХиГС, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Систем требования: IBM PC с процессором 486; ОЗУ 64 Мб; CD-ROM дисковод; Adobe Reader 6.0/ - Загл. с экрана. - 116 с.

#### 6.4. Нормативные правовые документы.

Этический кодекс психолога. Принят "14" февраля 2012 года V съездом Российского психологического общества. Режим доступа свободный: <http://psyurus.ru/rpo/documentation/ethics.php>

#### 6.5. Интернет-ресурсы.

ЭБС IPRbooks <http://lib.ranepa.ru/base/abs-iprbooks.html> . По паролю  
 ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>. По паролю  
 ЭБС Лань <http://lib.ranepa.ru/base/abs-izdatelstva--lan-.html#>. По паролю

Видеохостинг «УниверТВ. Образовательный портал»:

Кабаченко Т.С. Курс лекций «Психология воздействия». Режим доступа: [http://univertv.ru/video/psihologiya/socialnaya\\_psihologiya/kurs\\_psihologiya\\_vozdejstviya/?mark=science](http://univertv.ru/video/psihologiya/socialnaya_psihologiya/kurs_psihologiya_vozdejstviya/?mark=science)

Голынчик Е.О. «Психологическое посредничество как форма участия третьей стороны в разрешении конфликта» и другие. Режим доступа: [http://univertv.ru/video/psihologiya/socialnaya\\_psihologiya/lekcija\\_psihologicheskoe\\_posrednichestvo\\_kak\\_forma\\_uchastiya\\_tretej\\_storony\\_v\\_razreshenii\\_konflikta/?mark=science](http://univertv.ru/video/psihologiya/socialnaya_psihologiya/lekcija_psihologicheskoe_posrednichestvo_kak_forma_uchastiya_tretej_storony_v_razreshenii_konflikta/?mark=science)

Шлахтер В. Психология влияния. Режим доступа: [http://univertv.ru/video/psihologiya/psihologiya\\_obweniya/psihologiya\\_vliyaniya/?mark=science](http://univertv.ru/video/psihologiya/psihologiya_obweniya/psihologiya_vliyaniya/?mark=science)

#### 6.6. Иные источники

Отсутствуют.

### 7. Материально-техническая база

Материально-техническое обеспечение дисциплины Б1.В.06 «Психология организационного поведения».

№ п\п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом		Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1.	Б1.В.06	Психология организационного поведения	Учебная аудитория (лекционная) № 403, Учебная аудитория (для проведения практических занятий) № 601	БТМК (Бетком мультимедийная кафедра преподавателя со встроенным компьютером, микрофоны: гусиная шея, «петличка», проектор, экран), модульная мебель. (24 посадочных места, оборудованная модульной мебелью).

