

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
**Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

Арзамасский филиал

Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО  
решением президиума Ученого совета ННГУ  
протокол от  
«20» апреля 2021 г. № 1

**Рабочая программа дисциплины**  
**Психология организационных изменений в  
служебной деятельности**

---

*(наименование дисциплины (модуля))*

Уровень высшего образования

**Специалитет**

---

*(бакалавриат / магистратура / специалитет)*

Направление подготовки / специальность

**37.05.02 Психология служебной деятельности**

---

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

Специализация

**Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности**

---

*(указывается профиль / магистерская программа / специализация)*

Квалификация (степень)

**специалист**

---

*(бакалавр / магистр / специалист)*

Форма обучения

**очная**

---

*(очная / очно-заочная / заочная)*

Арзамас  
2021 год

УТВЕРЖДЕНО  
решением президиума ученого совета ННГУ  
(протокол от 14.12 2021 г. № 4)

**ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
НА 2022-2023 уч.г.**

**Рабочая программа учебной дисциплины и приложение  
к ней (фонд оценочных средств дисциплины) одобрены без изменений**

Решение кафедры  
общей и практической психологии  
(протокол от 12.11.2021 №18)  
заведующий кафедрой к.псих.н., доцент И.С. Беганцова

Решение методической комиссии Арзамасского филиала ННГУ  
(протокол от 05.12.2021 №4)  
председатель методической комиссии к.п.н., доцент Т.А. Полякова

## 1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Психология организационных изменений в служебной деятельности» относится к дисциплинам базовой части учебного плана образовательной программы по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности и изучается в 7 семестре 4-го курса. Данная дисциплина читается параллельно с такими курсами как: «Методология и методы обеспечения служебной деятельности», «Психологическое консультирование», «Организационная психология». По итогам изучения курса студенты сдают экзамен.

**Цель** дисциплины – формирование и развитие компетенций профессиональной деятельности психолога в сфере умения осуществлять базовые процедуры диагностики форм взаимодействия в трудовых коллективах; а также психологического воздействия в области управления организацией.

### 1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Формируемые компетенции (Код/Формулировка)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (компонентный состав компетенции)
способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности (ОК-5)	<p><i>З1(ОК-5) Знать</i> закономерности и методы разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности</p> <p><i>У1(ОК-5) Уметь</i> воспринимать социальные, культурные, конфессиональные и иные различия в организации</p> <p><i>В1(ОК-5) Владеть</i> способностью работать в коллективе</p>
способностью проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния (ОК-6)	<p><i>З1(ОК-6) Знать</i> закономерности и методы работы в сложных и экстремальных условиях</p> <p><i>У1(ОК-6) Уметь</i> применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния в условиях массовых беспорядков</p> <p><i>В1(ОК-6) Владеть</i> способностью проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях</p>
способностью осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных ситуациях (ПК-1)	<p><i>З1(ПК-1) Знать</i> специфику психологии организационных изменений</p> <p><i>У1(ПК-1) Уметь</i> выявлять особенности психологии членов коллектива</p> <p><i>В1(ПК-1) Владеть</i> навыками осуществления психологического обеспечения организационных изменений</p>
владение приемами анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки и оценки соотношения теории и эмпирических данных, подготовки отчетной документации и обобщения полученных данных в виде научных статей и докладов (ПКС-2)	<p><i>З1(ПКС-2) Знать</i> приемы анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки и оценки соотношения теории и эмпирических данных</p> <p><i>У1(ПКС-2) Уметь</i> анализировать, оценивать и интерпретировать результаты психологического исследования, подготавливать отчетную документацию</p> <p><i>В1(ПКС-2) Владеть</i> навыками подготовки отчетной документации и обобщения полученных данных в виде научных статей и докладов</p>
способностью использовать знания об основных видах экспертной деятельности, роли психолога в различных видах экспертизы, содержание основных нормативно-правовых документов и этических принципов в экспертной психологической практике (ПКС-3)	<p><i>З1(ПКС-3) Знать</i> специфику экспертной деятельности, роли психолога в различных видах экспертизы в процессе организационных изменений</p> <p><i>У1(ПКС-3) Уметь</i> выявлять содержание основных нормативно-правовых документов и этических принципов в экспертной психологической практике в процессе организационных изменений</p> <p><i>В1(ПКС-3) Владеть</i> навыками использования знания об основных видах экспертной деятельности, роли психолога в различных видах экспертизы в процессе организационных изменений.</p>
умение формулировать цели, разрабатывать стратегии и план обучения, выбирать и использовать современные технологии обучения, обеспечить системность представления учебного материала, создавать рациональную структуру и содержание занятий,	<p><i>З1(ПКС-6) Знать</i> приемы целеполагания, разработки, оценки и совершенствования стратегий, планов и программ обучения</p> <p><i>У1(ПКС-6) Уметь</i> формулировать цели, разрабатывать стратегии и план обучения, выбирать и использовать современные технологии обучения, обеспечивать системность представления учебного материала</p> <p><i>В1(ПКС-6) Владеть</i> навыками создания рациональной структуры и содержания занятий, оценки и совершенствования программ обучения.</p>

оценивать и совершенствовать программы обучения (ПКС-6)	
---	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Структура дисциплины

Трудоемкость	очная форма обучения
<b>Общая трудоемкость</b>	5 з.е.
часов по учебному плану, из них	180
<b>Контактная работа</b> , в том числе: аудиторные занятия:	
– занятия лекционного типа	36
– занятия семинарского типа	54
контроль самостоятельной работы	2
<b>Промежуточная аттестация</b>	36
<b>Экзамен</b>	
<b>Самостоятельная работа</b>	52

#### 3.2 Содержание дисциплины (модуля)

<div>Наименование разделов (Р) / тем (Т) дисциплины (модуля),</div> <div>Форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)</div>	Всего (часы)		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них								Самостоятельная работа обучающегося, часы, в период			
			Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа				Контроль самостоятельной работы	промежуточной аттестации (контроля)		теоретического обучения			
				семинары, практические	лабораторные работы									
	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная
Раздел I. Организационная психология как наука.														
Тема 1.Управление как социальный феномен.	14		2		6							6		
Тема 2.Основные теоретические подходы в организационной психологии.	16		4		6							6		
Раздел 2. Руководитель как субъект управления организацией														
Тема 3. Социальные функции менеджера	10		2		4							4		
Тема 4. Психология индивидуального стиля управления	16		4		6							6		
Тема 5. Различные подходы к определению функциональных ролей руководителя	6		2		2							2		
Тема 6. Характеристики классических стилей руководства: авторитарного, демократического, либерального	16		4		6							6		
Раздел 3. Организация как объект управления														
Тема 7. Понятие, признаки, структура	6		2		2							2		

организации.													
Тема 8. Организационные парадигмы.	16		4		6							6	
Тема 9. Социально-психологические особенности управления организацией.	6		2		2							2	
Тема 10. Управленческое общение.	16		4		6							6	
Тема 11. Организационная культура как системный метод управления.	6		2		2							2	
Тема 12. Организационные конфликты и их основные причины	16		4		6							4	
Экзамен	38								2		36		
Итого	180		36		54				2		36		52

## **Раздел I. Организационная психология как наука.**

### **Тема 1. Управление как социальный феномен.**

Основные понятия социального управления. Соотношение элементов процесса управления. Науки, изучающие проблемы управления и их взаимосвязь. Уровни и функции управления. Структура управления.

### **Тема 2. Основные теоретические подходы в организационной психологии.**

Становление психологии управления. Школа научной организации труда Ф.Тейлора. Административная школа А.Файоля. Школа человеческих отношений Э.Мэйо, М.Фоллет. Современная школа управления. Особенности американской, японской, европейской, советской управленческих культур. Истоки советской управленческой культуры.

## **Раздел 2. Руководитель как субъект управления организацией**

### **Тема 3. Социальные функции менеджера**

Различные подходы к определению функциональных ролей руководителя. Профессионально-технократические и роли эмоционально-личностные роли руководителя.

### **Тема 4. Психология индивидуального стиля управления**

Понятие стиля управления. Характеристики классических стилей руководства

### **Тема 5. Различные подходы к определению функциональных ролей руководителя.**

Профессионально-технократические и роли эмоционально-личностные роли руководителя.

Тема 6. Характеристики классических стилей руководства: авторитарного, демократического, либерального

Понятие стиля управления. Характеристики классических стилей руководства: авторитарного, демократического, либерального. Классификация стилей А.Л.Журавлева, Р.Блейка и Д.Моутона

## **Раздел 3. Организация как объект управления**

### **Тема 7. Понятие, признаки, структура организации.**

Понятие и признаки организации. Структура организации. Организационное развитие.

### **Тема 8. Организационные парадигмы.**

Организационные парадигмы. Организационное развитие. Виды методов управления в организации. Особенности методов управления в рамках различных организационных парадигм.

### **Тема 9. Социально-психологические особенности управления организацией.**

Понятие малой группы. Групповая динамика и поведение людей. Феномен конформизма. Влияние меньшинства. Социально-психологический климат малой группы. Этапы развития малой группы. Понятие мотивации и мотивирования в психологии управления. Проблемы мотивирования эффективного трудового поведения. Лояльность к организации и мотивация.

### **Тема 10. Управленческое общение.**

Воздействие как психологический результат общения. Методы, средства, механизмы социального воздействия. Манипулятивное воздействие в управленческом

общении. Понятие коммуникативной компетентности. Формы делового общения. Специфика диадического и группового общения. Деловые переговоры. Публичное общение

Тема 11. Организационная культура как системный метод управления.

Понятие и функции организационной культуры. Составляющие организационной культуры. Ценности как системообразующий фактор организационной культуры. Различные подходы к выделению типов организационных культур. Ордерный подход к типологии организационных культур Л.П. Аксеновской. «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей» Р. Куинна и др. Преимущества и недостатки различных типов организационных культур. Понятие управления организационной культурой. Этапы управления организационной культурой. Подходы к трансформации организационной культуры в концепции организационного развития OD.

Тема 12. Организационные конфликты и их основные причины

Понятие конфликта в психологии. Специфика организационных конфликтов. Причины организационных конфликтов. Зависимость организационных конфликтов от типа организационной культуры. Саморегуляционный метод. Личностные методы. Структурные методы Межличностные методы. Схема переговорного процесса.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, групповых или индивидуальных консультаций.

#### **4. Образовательные технологии**

**Образовательные технологии, способствующие развитию компетенций, формируемых дисциплиной:**

– **технология проблемного обучения** – стимулирование проявления активности, инициативы, самостоятельности, творчества, решения теоретических и практических задач, развития интеллектуальных способностей: обобщения, систематизации, анализа, синтеза и др. Методы проблемного обучения: проблемное изложение, частично-поисковый метод, исследовательский метод.

– **технология контекстного обучения** – использование системы дидактических форм, методов и средств для моделирования предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

– **технология обучения в сотрудничестве** – формирование умений работать сообща во временных командах и группах, добиваться качественных образовательных результатов на основе межличностной коммуникации, принятия оптимальных решений, развития лидерских качеств. Технология основана на эмоциональных переживаниях, связанных со стремлением к общему успеху и коллективным достижениям, и формировании личностных качеств, необходимых для эффективной работы в команде или в коллективе. Технология предполагает использование метода групповой работы.

– **информационные образовательные технологии** направлены на овладение средствами поиска, применения и переработки учебной или научной информации средствами компьютерной техники, Интернета, аудио- и видеотехники.

Формы и методы реализации образовательных технологий на занятиях лекционного и семинарского типов представлены в таблице.

Учебная дисциплина «Психология организационных изменений» в качестве обязательного минимума включает, 12 интегрирующих тематику теоретической, практической и контрольной составляющих ее содержания. В 1-4 темах изучается психология организационных изменений как наука; с 5 по 12 темы рассматривается проблема организации как объекта управления.

Теоретическая составляющая формирует мировоззренческую систему научно- практических знаний о специфике взаимодействия в трудовых коллективах; а также психологического воздействия в области управления организацией.

Практическая составляющая обеспечивает операционное овладение методами и способами осуществления организационных изменений.

Контрольная составляющая определяет дифференцированный объективный учет процесса и результатов учебной деятельности студентов.

Профессионально-прикладная направленность образовательного процесса объединяет все три составляющих содержания программы, выполняя связующую, координирующую и активизирующую функцию.

Интерактивные образовательные технологии используются в учебном процессе с целью:

- Освоения умения выявлять содержание основных нормативно-правовых документов и этических принципов в экспертной психологической практике в процессе организационных изменений;

- Знания закономерностей и методов разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности;

Знания специфики психологии организационных изменений;

- Развития умения выявлять особенности психологии членов коллектива;

- Освоения навыков осуществления психологического обеспечения организационных изменений.

## **5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Психология организационных изменений в служебной деятельности, созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=8038>

Самостоятельная работа студентов состоит в проработке теоретического материала, выполнении самостоятельных заданий в конце каждого практического занятия и выполнении внеаудиторных самостоятельных заданий (домашние задания и дополнительные задания по углубленному изучению разделов дисциплины). К самостоятельной работе студентов относится подготовка к экзамену.

### **Формы самостоятельной работы**

1. Изучение программного материала по учебникам, учебным и методическим пособиям, другим источникам.
2. Выполнение практических контрольных заданий.
3. Работа с компьютерными обучающими программами, электронными учебниками, тестовыми системами.
4. Работа со средствами телекоммуникации, в том числе электронной почтой, Интернетом и т.д.
5. Использование электронных библиотек, распределенных и централизованных издательских систем.

## **6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине, включающий:**

**6.1. перечень компетенций дисциплины с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, опи-**

**сание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.**

Формируемые компетенции	Контролируемые (разделы или темы дисциплины)	Форма оценочного средства текущего контроля успеваемости/ промежуточной аттестации
Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций		
ОК - 5 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности		
<i>З1 (ОК-5) Знать</i> закономерности и методы разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности <i>У1 (ОК-5) Уметь</i> воспринимать социальные, культурные, конфессиональные и иные различия в организации <i>В1 (ОК-5) Владеть</i> способностью работать в коллективе	Темы 1-2	Тестирование Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Учебно-исследовательские реферативные работы с мультимедийной презентацией Практические задачи проблемного характера Экзамен
ОК-6 способностью проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния		
<i>З1 (ОК-6) Знать</i> закономерности и методы работы в сложных и экстремальных условиях <i>У1 (ОК-6) Уметь</i> применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния в условиях массовых беспорядков <i>В1 (ОК-6) Владеть</i> способностью проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях	Тема 1,6	Тестирование Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Учебно-исследовательские реферативные работы с мультимедийной презентацией Практические задачи проблемного характера Экзамен
ПК-1 способностью осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях		
<i>З1 (ПК-1) Знать</i> специфику психологии организационных изменений <i>У1 (ПК-1) Уметь</i> выявлять особенности психологии членов коллектива <i>В1(ПК-1) Владеть</i> навыками осуществления психологического обеспечения организационных изменений	Тема 3-5	Тестирование Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Учебно-исследовательские реферативные работы с мультимедийной презентацией Практические задачи проблемного характера Экзамен
ПКС-2 владение приемами анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки и оценки соотношения теории и эмпирических данных, подготовки отчетной документации и обобщения полученных данных в виде научных статей и докладов		
<i>З1(ПКС-2) Знать</i> приемы анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки и оценки соотношения теории и эмпирических данных <i>У1(ПКС-2) Уметь</i> анализировать, оценивать и интерпретировать результаты психологического исследования, подготавливать отчетную документацию <i>В1(ПКС-2) Владеть</i> навыками подготовки отчетной документации и обобщения полученных данных в виде научных статей и докладов	Тема 2, 5, 7-10	Тестирование Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Учебно-исследовательские реферативные работы с мультимедийной презентацией Практические задачи проблемного характера Экзамен



ПКС-3 - способность использовать знания об основных видах экспертной деятельности, роли психолога в различных видах экспертизы, содержание основных нормативно-правовых документов и этических принципов в экспертной психологической практике		
<p>З1 (ПКС-3) Знать специфику экспертной деятельности, роли психолога в различных видах экспертизы в процессе организационных изменений</p> <p>У1 (ПКС-3) Уметь выявлять содержание основных нормативно-правовых документов и этических принципов в экспертной психологической практике в процессе организационных изменений</p> <p>В1 (ПКС-3) Владеть навыками использования знания об основных видах экспертной деятельности, роли психолога в различных видах экспертизы в процессе организационных изменений.</p>	Тема 7-9, 11	<p>Тестирование</p> <p>Устный опрос</p> <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы с мультимедийной презентацией</p> <p>Практические задачи проблемного характера</p> <p>Экзамен</p>
ПКС-6 умение формулировать цели, разрабатывать стратегии и план обучения, выбирать и использовать современные технологии обучения, обеспечить системность представления учебного материала, создавать рациональную структуру и содержание занятий, оценивать и совершенствовать программы обучения		
<p>З1 (ПКС-6) Знать приемы целеполагания, разработки, оценки и совершенствования стратегий, планов и программ обучения</p> <p>У1 (ПКС-6) Уметь формулировать цели, разрабатывать стратегии и план обучения, выбирать и использовать современные технологии обучения, обеспечивать системность представления учебного материала</p> <p>В1 (ПКС-6) Владеть навыками создания рациональной структуры и содержания занятий, оценки и совершенствования программ обучения</p>	Тема 3, 4, 6, 10-12	<p>Тестирование</p> <p>Устный опрос</p> <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы с мультимедийной презентацией</p> <p>Практические задачи проблемного характера</p> <p>Экзамен</p>

### Шкала оценивания сформированности компетенции

Индикаторы компетенции	Оценка сформированности компетенции			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<b>Знания</b>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем требованиям программы подготовки, без ошибок.
<b>Умения</b>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
<b>Навыки</b>	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.

### 6.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

### Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

### Шкалы для проведения экзамена:

*Отметка «отлично»* ставится, если:

- знания отличаются глубиной и содержательностью, даны логично построенные, полные, исчерпывающие ответы, как на основные вопросы билета, так и на дополнительные;
- студент при ответах на вопросы демонстрирует способность к анализу положений существующих научных теорий, научных школ, оперирует научными понятиями;
- при ответе на вопросы используются дополнительные материалы;
- ответ иллюстрируется примерами из практики, подтверждающими теоретические положения;
- студент демонстрирует умение вести научную дискуссию.

*Отметка «хорошо»* ставится, если:

- знания имеют достаточный содержательный уровень; раскрыто содержание билета, однако имеются определенные затруднения в ответе на уточняющие вопросы;
  - в ответе имеют место несущественные фактические неточности;
  - недостаточно раскрыто содержание по одному из вопросов билета;
  - в ответе делаются не вполне законченные выводы или обобщения.

*Отметка «удовлетворительно»* ставится, если:

- знания имеют фрагментарный характер, имеются определенные неточности и погрешности в формулировках, возникают затруднения при ответе на уточняющие вопросы;
- при ответе на вопросы билета студент не может обосновать закономерности, принципы, объяснить суть явления; допущены фактические ошибки;

– студент продемонстрировал слабое неумение формулировать выводы и обобщения, приводить примеры практического использования научных знаний.

*Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:*

- не раскрыто содержание вопросов билета, обнаружено незнание или непонимание сущности вопросов;
- допущены существенные фактические ошибки при ответах на вопросы;
- студент обнаруживает неумение оперировать научной терминологией, незнание положений существующих научных теорий, научных школ;
- в ответе не приводятся примеры практического использования научных знаний;
- на большую часть дополнительных вопросов студент затрудняется дать ответ или дает неверные ответы.

### **6.3. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций**

*Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:*

- устный опрос
- проверка контрольных заданий по теоретическим основам дисциплины
- учебно-исследовательские реферативные работы с мультимедийной презентацией.

*Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:*

- тестирование;
- решение практических задач проблемного характера.

#### **Критерии оценки письменной реферативной работы**

"отлично" - реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе).

"хорошо" реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

"удовлетворительно" реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

#### **Требования к созданию мультимедийных презентаций:**

В презентации должно быть 10-12 слайдов.

Первый лист – это титульный, на котором должны быть представлены: название темы;

фамилия, имя, отчество автора;

место учебы автора, направление и профиль подготовки, курс и форма обучения (очная или заочная).

Следующий слайд – содержание, где представлены основные этапы (моменты) презентации.

Дизайн-эргономические требования: контрастность и сочетаемость цветов, ограниченное количество объектов на слайде, разумное использование эффектов. Последними слайдами презентации должны быть заключение и список использованной литературы.

### Критерии оценки тестирования

"отлично" - 85-100% правильных ответов.

"хорошо" 65-84% правильных ответов.

"удовлетворительно" – 45-64% правильных ответов

#### 6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и для контроля сформированности компетенции

##### 6.4.1 Контрольные вопросы (вопросы к экзамену) для оценки сформированности компетенций ОК-5; ОК-6; ПК-1; ПКС-2; ПКС-3; ПКС-6

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Основные понятия социального управления.	ОК-5
2. Уровни и функции управления.	ОК-6
3. Структура управления.	ПК-1
4. Школа научной организации труда Ф.Тейлора.	ПКС-2
5. Административная школа А.Файоля.	ПКС-3
6. Школа человеческих отношений Э.Мэйо, М.Фоллет.	ПКС-6
7. Современная школа управления.	ОК-5
8. Особенности американской, японской, европейской, советской управленческих культур.	ОК-6
9. Истоки советской управленческой культуры	ПК-1
10. Различные подходы к определению функциональных ролей руководителя. Профессионально-технократические и роли эмоционально-личностные роли руководителя.	ПКС-2
11. Понятие стиля управления.	ПКС-3
12. Характеристики классических стилей руководства: авторитарного, демократического, либерального.	ПКС-6
13. Классификация стилей А.Л.Журавлева, Р.Блейка и Д.Моутона	ОК-5
14. Понятие и признаки организации.	ОК-6
15. Организационные парадигмы.	ПК-1
16. Структура организации.	ПКС-2
17. Организационное развитие.	ПКС-3
18. Виды методов управления в организации.	ПКС-6
19. Особенности методов управления в рамках различных организационных парадигм.	ОК-5
20. Групповая динамика и поведение людей в малой группе.	ОК-6
21. Феномен конформизма в малой группе.	ПК-1
22. Влияние меньшинства в малой группе.	ПКС-2
23. Социально-психологический климат малой группы.	ПКС-3
24. Этапы развития малой группы.	ПКС-6
25. Проблемы мотивирования эффективного трудового поведения.	ОК-5
26. Воздействие как психологический результат общения.	ОК-6
27. Методы, средства, механизмы социального воздействия.	ПК-1
28. Манипулятивное воздействие в управленческом общении.	ПКС-2
29. Понятие коммуникативной компетентности.	ПКС-3
30. Формы делового общения.	ПКС-6

31. Специфика диадического и группового общения.	ОК-5
32. Деловые переговоры.	ОК-6
33. Публичное общение	ПК-1
34. Понятие и функции организационной культуры.	ПКС-2
35. Составляющие организационной культуры.	ПКС-3
36. Ценности как системообразующий фактор организационной культуры.	ПКС-6
37. Различные подходы к выделению типов организационных культур.	ОК-5
38. Ордерный подход к типологии организационных культур Л.П. Аксеновской.	ОК-6
39. «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей» Р. Куинна и др.	ПК-1
40. Преимущества и недостатки различных типов организационных культур.	ПКС-2
41. Понятие управления организационной культурой.	ПКС-3
42. Этапы управления организационной культурой.	ПКС-6
43. Понятие конфликта в психологии.	ОК-5
44. Специфика организационных конфликтов.	ОК-6
45. Причины организационных конфликтов.	ПК-1
46. Зависимость организационных конфликтов от типа организационной культуры.	ПКС-2
47. Саморегуляционный метод.	ПКС-3
48. Методы разрешения конфликтов.	ПКС-6
49. Схема переговорного процесса.	ПК-1

#### **6.4.1 Практические задачи проблемного характера для оценки сформированности компетенций ПК-1**

##### **Задание 1. Решение психологической задачи**

Вас пригласили на заседание по поводу чрезвычайного происшествия: существует опасность социального конфликта (забастовка работников одного из предприятий города) и необходимо разработать меры по его разрешению. На заседании присутствуют эксперты-специалисты в вопросах социального конфликта, представители «стачечного комитета», а также представители всех «министерств» и «ведомств», заинтересованных в решении проблемы. Группе дается 15 мин на то, чтобы определить, кто какую роль будет исполнять. После доклада экспертов заседание начинается. Председатель организует обсуждение: каждый присутствующий представляется и высказывает свою точку зрения на данную проблему, после чего перед комиссией ставится задача разработать предложения и найти компромисс. Цель заседания - предотвратить забастовку. Время для работы 25 мин.

После завершения заседания проводится обсуждение самой работы с использованием видеозаписи. Подводятся итоги: формулируется свод удачных и неудачных приемов ведения переговоров и достижения цели, обсуждаются преимущества и недостатки различных стратегий ведения переговоров, успешные и неуспешные стили поведения каждого из участников.

##### **Задание 2. Решение психологической задачи**

Вас пригласили на заседание по поводу чрезвычайного происшествия: сегодня рано утром четверо неизвестных ворвались в здание мэрии города, произвели три выстрела вверх и захватили мэра города и двоих его помощников. В настоящее время авто-

бус с террористами и заложниками блокирован нарядами полиции. Террористы выдвигают требования:

- 1) предоставить для вылета в соседнюю республику вертолет с экипажем;
- 2) доставить и передать им крупную сумму денег в рублях и валюте;
- 3) обеспечить питанием, медикаментами, спиртными напитками, наркотиками;
- 4) предоставить оружие и боеприпасы;
- 5) обеспечить сопровождение автобуса с заложниками до посадки в вертолет.

При обсуждении требований между террористами вспыхнула ссора. Есть ярко выраженный главарь, мнение которого оказывается решающим.

Группе предлагается в течение 20 мин разделить роли (кроме террористов в игре присутствуют роли представителей власти, специалистов по переговорам, представителей силовых ведомств и т. п.). На проведение переговоров отводится столько времени, сколько необходимо для принятия определенного решения и логического завершения переговоров. После проигрывания ситуации организуется просмотр видеозаписи и обсуждение происшедшего, обращая внимание членов группы на успешно примененные приемы и методы ведения беседы, перехватывания инициативы в беседе, способы убеждения и аргументации, на результаты демонстрации уверенности и неуверенности участников переговоров.

#### **Общие критерии оценки решения психологических задач:**

- конструктивность и обоснованность предложенного способа разрешения сложившейся ситуации;
- умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения;
- умение поставить и реализовать психологические цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности;
- умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения;
- умение осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях;
- умение предвидеть и анализировать результаты психологического воздействия.

#### **Критерии оценки решения психологических задач:**

*отлично* - обучающийся (группа студентов) активно и мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно и творчески, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения; умение осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях; умение предвидеть и анализировать результаты психологического воздействия.

*хорошо* - обучающийся (группа студентов) мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демон-

стрировал умение ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных ситуациях, используя методы и технологии профессиональной деятельности с мелкими недочетами; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся, допуская неточности при выборе способов решения; умение осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях, допуская неточности при выборе способов решения; мог ошибиться в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.

*удовлетворительно* - обучающийся (группа студентов) демонстрировал низкие мотивацию и готовность выполнять поставленные задачи, испытывал существенные затруднения в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; с трудом умел ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал серьезные ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач в различных ситуациях, использовании методов и технологий профессиональной деятельности; допускал ошибки, учитывая возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; допускал ошибки в осуществлении психологического обеспечения служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях; допускал ошибки в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.

*неудовлетворительно* - учебная активность и мотивация обучающегося (группы студентов) слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует, при решении задачи не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; не может ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал грубые ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач использовании методов и технологий профессиональной деятельности; не умеет учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; не умеет осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях; не может прогнозировать и анализировать результаты психологического воздействия.

## **для оценки сформированности компетенций ПК-2**

### **Задание 1. Решение психологической задачи**

Коммуникативный анализ уроков (по системе Фландерса)

Процедура проведения. Студентам раздаются распечатки записей уроков учителей с авторитарным, демократическим, попустительским стилями общения с детьми и схема стандартизированного наблюдения речевого общения учителя на уроке (по системе Фландерса).

#### Разговор учителя (1-7 категории)

Принятие настроения. В мягкой манере принимаются или выясняются установки или настрой ученика. Настрой может быть как позитивный, так и негативный. Предсказание возможного настроения или напоминание о нем так же имеются в виду. Примеры: «Вы сегодня рады...», «Ты огорчен...», «Вы удивитесь...».

Похвала или одобрение. Похвала или одобрение действий ученика или его поведения. Имеются в виду и шутки, снимающие напряжение (но не за счет других индивидов), одобрительное покачивание головой, слова «так», «хорошо» и др.

Принятие или использование представлений ученика. Выявление, разработка или формулирование высказанных учеником идей. Учитель повторяет высказывание ученика, уточняет, переформулирует, но как только переходит к изложению собственных идей, его речь стоит отнести к категории 5.

Задавание вопросов. Высказывание учителя с намерением получить ответ от ученика. Вопросы могут быть как по собственной инициативе учителя, так и как реакция на высказывание ученика — например, уточнение.

Рассказ. Приведение фактов или суждений содержательного или методического характера, обоснование собственных представлений или иллюстрация примерами, цитирование источников, но не высказываний учеников.

Распоряжения. Прямые указания, приказы, требования, которым, как предполагается, ученик должен подчиниться.

Критическое отношение или подтверждение собственных полномочий. Утверждения или высказывания с целью изменить поведение ученика от нежелательного к желаемому, окрик или крик с той же целью, язвительная насмешка, объяснения, почему учитель поступает так, а не иначе, предельная авторитарность.

#### Разговор ученика (категории 8 и 9)

Ответ учителю. Ученик отвечает учителю, учитель — инициатор их действий, он вынуждает учеников делать высказывания и задает ситуацию. Свобода выражения собственных идей в данном случае ограничена.

Речь по собственной инициативе. Разговор ученики начинают сами, высказывают собственные идеи, задают собственные темы для беседы, свободно выражают собственное мнение и ведут собственное рассуждение. Им нравится задавать интересные вопросы, выходить за рамки сложившейся системы обучения.

Молчание или замешательство. Паузы, небольшие периоды молчания или замешательства, которые оказались непонятными лицам, ведущим анализ школьного урока (галдеж, шум).

*Задания:*

1. Проанализируйте речевое общение учителя и учеников, сделав запись урока с помощью категорий взаимодействия.

Пример записи урока:

Учитель: «Здравствуйте, ребята», «Достать тетради», «Тише», «Запишем.».

Категории 1, 6, 7, 1. Таким образом, записывается весь ход урока с помощью перечисленных категорий (1-10): 1,6, 7,1,4, 8, 2, 3,4, 8.

2. Обработайте полученные данные.

1. Производится подсчет:

а) общего количества высказываний;

б) высказываний по категориям: например, 1-15 раз, 2-21 раза и т. д.;

в) расчет процентного содержания каждой категории интеракций по отношению к общему количеству;

г) построение столбиковой гистограммы: по оси X — номер интеракций, Y — процентное содержание этой интеракции (высказывания).

3. Интерпретация результатов и формулирование выводов.

Сформулируйте гипотезу о том, как речевое взаимодействие учителя на уроке влияет на речевую активность детей и их эмоциональный настрой.

Определите связь между уровнем принятия учителем учеников (его эмпатией) (определяется как сумма 1 и 3 интеракций) и эмоциональным настроением учеников — психологический климат урока. Сумма 6 и 7 категорий определяет непринятие учителем учеников, отрицательное влияние на отношение к предмету. Определите стиль подкрепления активности работы учеников на уроке:

а) позитивное — 2 категория;

б) негативное — 7 категория. Определите методический стереотип данного учителя: какие категории наиболее часто встречаются? Оцените связь инициативности учеников (кат. 9) с психологическим климатом урока.

4. Обобщите результаты вашего исследования в виде доклада.



## **Задание 2. Решение психологической задачи**

Изучите особенности концентрации и устойчивости внимания студентов своей группы (с помощью методики «Корректирующая проба») и на основе полученных данных выявите причины ошибок, допускаемых ими при выполнении письменных работ.

1. Проведите методику «Корректирующая проба».

2. Обработайте полученные данные.

Результаты пробы оцениваются по количеству пропущенных не зачеркнутых знаков, по времени выполнения или по количеству просмотренных знаков. Важным показателем является характеристика качества и темпа выполнения (выражается числом проработанных строк и количеством допущенных ошибок за каждый 60-секундный интервал работы).

**Концентрация внимания** оценивается по формуле:

$$K = C^2 / П, \text{ где}$$

- C - число строк таблицы, просмотренных испытуемым,
- П - количество ошибок (пропусков или ошибочных зачеркиваний лишних знаков).

Ошибкой считается пропуск тех букв, которые должны быть зачеркнуты, а также неправильное зачеркивание.

**Устойчивость внимания** оценивается по изменению скорости просмотра на протяжении всего задания.

Результаты подсчитываются для каждой 60 секунд по формуле:

$$A = S / t, \text{ где}$$

- A - темп выполнения,
- S - количество букв в просмотренной части корректирующей таблицы,
- t - время выполнения.

По результатам выполнения методики за каждый интервал может быть построена «кривая истощаемости», отражающая, устойчивость внимания и работоспособность в динамике.

Показатель **переключаемости внимания** вычисляется по формуле:

$$C = (S_0 / S) * 100, \text{ где}$$

- $S_0$  - количество ошибочно проработанных строк,
- S - общее количество строк в проработанной испытуемым части таблицы.

При оценке переключаемости внимания испытуемый получает инструкцию зачеркивать разные буквы в четных и нечетных строках корректирующей таблицы.

3. Сопоставьте полученные данные с анализом ошибок каждого студента при выполнении письменных работ.

4. Интерпретация результатов и формулирование выводов.

5. Обобщите результаты вашего исследования в виде доклада.

### **Общие критерии оценки решения психологических задач:**

- конструктивность и обоснованность предложенного способа разрешения сложившейся ситуации;
- умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения;
- умение поставить и реализовать психологические цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности;
- умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения;
- владение приемами анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки и оценки соотношения теории и эмпирических данных,

подготовки отчетной документации и обобщения полученных данных в виде научных статей и докладов;

- умение предвидеть и анализировать результаты психологического воздействия.

#### **Критерии оценки решения психологических задач:**

- *отлично* - обучающийся (группа студентов) активно и мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно и творчески, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения; владение приемами анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки и оценки соотношения теории и эмпирических данных, подготовки отчетной документации и обобщения полученных данных в виде научных статей и докладов; ; умение предвидеть и анализировать результаты психологического воздействия.

- *хорошо* - обучающийся (группа студентов) мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных ситуациях, используя методы и технологии профессиональной деятельности с мелкими недочетами; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся, допуская неточности при выборе способов решения; владение приемами анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки и оценки соотношения теории и эмпирических данных, подготовки отчетной документации и обобщения полученных данных в виде научных статей и докладов, допуская неточности при выборе способов решения; мог ошибиться в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.

- *удовлетворительно* - обучающийся (группа студентов) демонстрировал низкие мотивацию и готовность выполнять поставленные задачи, испытывал существенные затруднения в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; с трудом умел ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал серьезные ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач в различных ситуациях, использовании методов и технологий профессиональной деятельности; допускал ошибки, учитывая возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; допускал ошибки в владении приемами анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки и оценки соотношения теории и эмпирических данных, подготовки отчетной документации и обобщения полученных данных в виде научных статей и докладов; допускал ошибки в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.

- *неудовлетворительно* - учебная активность и мотивация обучающегося (группы студентов) слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует, при решении задачи не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; не может ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал грубые ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач использования методов и технологий профессиональной деятельности; не умеет учитывать воз-

растные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; не владеет приемами анализа, оценки и интерпретации результатов психологического исследования, проверки и оценки соотношения теории и эмпирических данных, подготовки отчетной документации и обобщения полученных данных в виде научных статей и докладов; не может прогнозировать и анализировать результаты психологического воздействия.

### **для оценки сформированности компетенций ПКС-3**

#### **Задание 1. Решение психологической задачи**

Начальник принял на работу сотрудника в одно из подразделений, не согласовав этот вопрос с руководителем данного подразделения и без соответствующей проверки его профессиональной подготовки. Вскоре обнаружилось, что вновь принятый сотрудник оказался не способным выполнять обязанности по своей должности. Руководитель подразделения в служебной записке докладывает о профессиональной непригодности новичка и требует его увольнения. Между начальником и руководителем подразделения возник конфликт.

1. Проанализируйте данную ситуацию и охарактеризуйте особенности взаимодействия начальника и руководителя подразделения.
2. Выступите экспертом в данной ситуации и предложите участникам более эффективные способы реагирования.
3. Как эксперт, разработайте рекомендации по урегулированию возникшего конфликта.

#### **Задание 2. Решение психологической задачи**

Студент вуза около двух месяцев назад оказался вовлечен в организацию под названием «Белый свет». Он стал посещать собрания организации и проводить среди ее членов все больше и больше времени. У него появились проблемы с успеваемостью, изменились отношения с родителями, которые, по мнению студента, не представляют себе, зачем живут, увеличилась до пределов дистанция с друзьями.

За помощью к психологу обратились родители студента. С их слов, он вообще перестал жить дома. Перед тем, как уйти, он забрал из дома ценные вещи родителей, объяснив свое поведение тем, что на земле масса людей голодает и нуждается в помощи его бескорыстных братьев и сестер. Его последними словами были: «Самое главное – это промысел на благо тех, кто борется со «злом существующего порядка вещей, ибо они и есть суть Армагедона...».

1. Определите, какой вид психологической экспертизы здесь необходим.
2. Какие диагностические процедуры необходимо провести?
3. Разработать комплекс мероприятий по урегулированию ситуации.

#### **Общие критерии оценки решения психологических задач:**

- конструктивность и обоснованность предложенного способа разрешения сложившейся ситуации;
- умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения;
- умение поставить и реализовать психологические цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности;
- умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения;

- умение использовать знания об основных видах экспертной деятельности, роли психолога в различных видах экспертизы, содержание основных нормативно-правовых документов и этических принципов в экспертной психологической практике;
- умение предвидеть и анализировать результаты психологического воздействия.

### **Критерии оценки решения психологических задач:**

*отлично* - обучающийся (группа студентов) активно и мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно и творчески, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения; умение использовать знания об основных видах экспертной деятельности, роли психолога в различных видах экспертизы, содержание основных нормативно-правовых документов и этических принципов в экспертной психологической практике; умение предвидеть и анализировать результаты психологического воздействия.

*хорошо* - обучающийся (группа студентов) мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных ситуациях, используя методы и технологии профессиональной деятельности с мелкими недочетами; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся, допуская неточности при выборе способов решения; умение использовать знания об основных видах экспертной деятельности, роли психолога в различных видах экспертизы, содержание основных нормативно-правовых документов и этических принципов в экспертной психологической практике, допуская неточности при выборе способов решения; мог ошибиться в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.

*удовлетворительно* - обучающийся (группа студентов) демонстрировал низкие мотивацию и готовность выполнять поставленные задачи, испытывал существенные затруднения в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; с трудом умел ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал серьезные ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач в различных ситуациях, использовании методов и технологий профессиональной деятельности; допускал ошибки, учитывая возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; допускал ошибки в использовании знания об основных видах экспертной деятельности, роли психолога в различных видах экспертизы, содержание основных нормативно-правовых документов и этических принципов в экспертной психологической практике; допускал ошибки в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.

*неудовлетворительно* - учебная активность и мотивация обучающегося (группы студентов) слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует, при решении задачи не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; не может ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал грубые

ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач использовании методов и технологий профессиональной деятельности; не умеет учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; не умеет использовать знания об основных видах экспертной деятельности, роли психолога в различных видах экспертизы, содержание основных нормативно-правовых документов и этических принципов в экспертной психологической практике; не может прогнозировать и анализировать результаты психологического воздействия.

### **для оценки сформированности компетенций ПКС-6**

#### **Задание 1. Решение психологической задачи**

Проанализируйте основные концепции обучения (традиционное, программированное, проблемное, развивающее) и выполните сравнительный анализ по следующим критериям: основные идеи, сильные стороны данного подхода, ограничения данного подхода.

Сделайте прогноз, какое влияние на развитие личности ребенка окажет обучение в рамках каждого подхода.

#### **Задание 2. Решение психологической задачи**

1. Дайте аргументированный ответ на вопрос: «Почему показатели психического здоровья учеников, педагогов могут служить критериями уровня психологической безопасности образовательной среды?»

2. Подберите психотехнологии практической работы для поддержания психического здоровья ученика.

#### **Общие критерии оценки решения психологических задач:**

- конструктивность и обоснованность предложенного способа разрешения сложившейся ситуации;
- умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения;
- умение поставить и реализовать психологические цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности;
- умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения;
- умение формулировать цели, разрабатывать стратегии и план обучения, выбирать и использовать современные технологии обучения, обеспечить системность представления учебного материала, создавать рациональную структуру и содержание занятий, оценивать и совершенствовать программы обучения;
- умение предвидеть и анализировать результаты психологического воздействия.

#### **Критерии оценки решения психологических задач:**

*отлично* - обучающийся (группа студентов) активно и мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно и творчески, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения; умение формулировать цели, разрабатывать стратегии и план обучения, выби-

рать и использовать современные технологии обучения, обеспечить системность представления учебного материала, создавать рациональную структуру и содержание занятий, оценивать и совершенствовать программы обучения; умение предвидеть и анализировать результаты психологического воздействия.

*хорошо* - обучающийся (группа студентов) мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных ситуациях, используя методы и технологии профессиональной деятельности с мелкими недочетами; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся, допуская неточности при выборе способов решения; умение формулировать цели, разрабатывать стратегии и план обучения, выбирать и использовать современные технологии обучения, обеспечить системность представления учебного материала, создавать рациональную структуру и содержание занятий, оценивать и совершенствовать программы обучения, допуская неточности при выборе способов решения; мог ошибиться в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.

*удовлетворительно* - обучающийся (группа студентов) демонстрировал низкие мотивацию и готовность выполнять поставленные задачи, испытывал существенные затруднения в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; с трудом умел ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал серьезные ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач в различных ситуациях, использовании методов и технологий профессиональной деятельности; допускал ошибки, учитывая возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; допускал ошибки в формулировке цели, разработке стратегии и плана обучения, выбирать и использовать современные технологии обучения, обеспечить системность представления учебного материала, создавать рациональную структуру и содержание занятий, оценивать и совершенствовать программы обучения; допускал ошибки в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.

*неудовлетворительно* - учебная активность и мотивация обучающегося (группы студентов) слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует, при решении задачи не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; не может ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал грубые ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач использовании методов и технологий профессиональной деятельности; не умеет учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; не умеет формулировать цели, разрабатывать стратегии и план обучения, выбирать и использовать современные технологии обучения, обеспечить системность представления учебного материала, создавать рациональную структуру и содержание занятий, оценивать и совершенствовать программы обучения; не может прогнозировать и анализировать результаты психологического воздействия.

#### **6.4.3. Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины для оценки сформированности компетенций ОК-5**

1. Рассмотрите понятие социального управления.
2. Охарактеризуйте уровни и функции управления.
3. Опишите структуру управления.
4. Школа научной организации труда Ф.Тейлора.
5. Административная школа А.Файоля.

6. Школа человеческих отношений Э.Мэйо, М.Фоллет.
7. Современная школа управления.

#### **6.4.4. Примерная тематика учебно-исследовательских реферативных работ**

##### **для оценки сформированности компетенций ПКС-6**

- Особенности американской, японской, европейской, советской управленческих культур.
- Истоки советской управленческой культуры
- Различные подходы к определению функциональных ролей руководителя. Профессионально-технократические и роли эмоционально-личностные роли руководителя.

#### **6.4.5. Примерные тестовые задания для оценки сформированности компетенций ОК-6**

1. Какие по численности коллективы являются наиболее сплоченными?  
А. 7+-2  
Б. 15-20 человек  
В. Более 20 человек  
Г. 12-15 человек  
Д. 20-25
2. Совокупность положительных эмоций и положительных взаимных оценок партнеров, основанная на взаимной комплексной оценке образа мыслей, поведения, намерений – это:  
А. Психологическая совместимость  
Б. Психофизиологическая совместимость  
В. Социально-психологический климат  
Г. Ценностно-ориентационное единство  
Д. Социально-психологическая срабатываемость
3. Этот закон фиксирует нелинейную зависимость между продуктивностью деятельности и мотивацией субъекта. Уровень мотивации, при котором деятельность максимально успешна, называется оптимумом мотивации. Этот уровень различен для задач разной сложности.  
А. Закон оперантного научения, или приобретения  
Б. Закон неадекватности отображения человека человеком -  
В. Закон неопределенности отклика  
Г. Закон оптимума мотивации  
Д. Закон персональных расстояний
4. Кто сформулировал двенадцать принципов производительности?  
А. Анри Файоль  
Б. Макс Вебер  
В. Кароль Адомецки  
Г. Гаррингтон Эмерсон  
Д. Толкотт Парсонс
5. Учет и контроль выполнения решения - это  
А. Ориентировочный этап принятия управленческих решений  
Б. Информационный этап принятия управленческих решений  
В. Этап выработки и принятия решений  
Г. Организационный этап принятия управленческих решений

Д. Контролирующий этап принятия управленческих решений

6. Лидер, который в силу своих личностных качеств, личностной привлекательности, вызывающих поддержку и признание, способен оказывать глубокое воздействие на последователей, это:

- А. Неформальный лидер
- Б. Формальный лидер
- В. Харизматический лидер
- Г. Ситуационный лидер
- Д. Инструментальный лидер

7. Прием при переговорах, где несколько предложений или вопросов увязываются и предлагаются в виде комплекса вопросов, предложений:

- А. Метод «пакетирования»
- Б. Метод «систематизирования»
- В. Метод «комплектования»
- Г. Метод «увязывания»
- Д. Метод «связки»

## **6.5 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания**

*адреса доступа к документам*

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

[https://arz.unn.ru/pdf/Metod\\_all\\_all.pdf](https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf)

Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при реализации образовательных программ высшего образования в ННГУ (Приказ от 13.05.2021 №241-ОД);

Положение о фонде оценочных средств, (Приказ от 10.06.2015 №247-ОД);

Положение об электронной информационно-образовательной среде ННГУ (Приказ от 25.01.2018 №41-ОД);

Положение о порядке организации и освоения факультативных и элективных дисциплин (модулей) в ННГУ (Приказ от 19.09.2017 № 427-ОД);

Регламент проведения компьютерного тестирования студентов с использованием системы «Прометей» (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Регламент проведения межсессионной аттестации студентов (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Положение о курсовой работе (Приказ от 11.02.2019 №АФ-3)

Типовое положение о реферате (Приложение к приказу от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Типовое положение о контрольной работе студентов заочной формы обучения (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД).

## **7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

а) основная литература:

1. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами\ учебник.- Москва: Проспект, 2019. - 704 с. // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392274017.html>

2. Жог, В. И. Методология организационной психологии: Учебное пособие [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. — Электрон. дан. — М.: Прометей (Московский Государственный Педагогический Универси-



тет), 2017. — 160 с. // ЭБС «Лань»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://e.lanbook.com/book/106121>

б) дополнительная литература:

1. Викулина О.В. Теория и практика психологии управления: настол. кн. менеджера по персоналу / О.В. Викулина. - М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2008. - 239 с. // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785305002058.html>

2. Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. Технологии командообразования: Учеб. пособие для студентов вузов / Ю. М. Жуков, А. В. Журавлев, Е. Н. Павлова. - М.: Аспект Пресс, 2008. - 320 с. // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785756705102.html>

3. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. - М.: Логос, 2012. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>

4. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 2. Психологические механизмы : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 415 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-i-organizacionnoe-modelirovanie-v-3-ch-chast-2-psiologicheskie-mehanizmy-400658>

5. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 238 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-i-organizacionnoe-modelirovanie-v-3-ch-chast-3-kompleksnye-metody-adaptivnogo-organizacionnogo-povedeniya-400660>

6. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование: учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 162 с. — (Серия: Университеты России). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-konsultirovanie-415508>

7. Малюк, В. И. Современные проблемы менеджмента : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / В. И. Малюк. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 192 с. — (Серия : Университеты России). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/sovremennye-problemy-menedzhmenta-415358>

8. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 504 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnaya-psiologiya-406835>

9. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии [Электронный ресурс] / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский - М.: Институт психологии РАН, 2015. - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927003037.html>

10. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова и др. под ред. А. Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2015. - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166862.html>

в) Программное обеспечение:

1. Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.
2. Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Интернет-ресурсы:

Электронно-библиотечные системы:

ЭБС «Лань» - Адрес доступа: <https://e.lanbook.com/>

ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: <http://znanium.com/>

ЭБС «Консультант студента» – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/>

ЭБС «Юрайт» - Адрес доступа: <http://www.urait.ru/>

Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского» <https://mooc.unn.ru/>

Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации» <https://online.edu.ru/public/promo>

### **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран); помещения для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащённые компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа дисциплины **Психология организационных изменений в служебной деятельности** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ВО ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 13.05.2020 г. №256-ОД).

Автор к.пс.н., доцент

Беганцова И.С.

Рецензент к.пс.н., доцент

Ганичева И.А.

Программа одобрена на заседании кафедры общей и практической психологии  
от 18.02.2021 года, протокол № 3

зав. кафедрой

к.пс.н., доцент

Беганцова И.С.

Председатель МК

к.псих.н., доцент

психолого-педагогического факультета

Ганичева И.А.

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.