



МОСКОВСКИЙ ИНСТИТУТ ТЕХНОЛОГИЙ И УПРАВЛЕНИЯ

MOSCOW INSTITUTE OF TECHNOLOGY AND MANAGEMENT

ОДОБРЕНО:

на заседании Учёного совета
Протокол от «16» января 2026 г.
№ 1

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор ОАНО ВО «МИТУ»
М.И. Бородина
«16» января 2026 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.35 Организационная психология
основной профессиональной образовательной программы
высшего образования - программы бакалавриата
по направлению подготовки
37.03.02 Конфликтология
(направленность (профиль) программы бакалавриата –
«Социальная конфликтология»,
форма обучения – очно-заочная)

(в том числе, *типовые оценочные материалы*

*для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине)*

Москва, 2026

Рабочая программа учебной дисциплины **Б1.О.35 Организационная психология**, компонента основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы бакалавриата по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология (направленность (профиль) программы бакалавриата – «Социальная конфликтология», форма обучения – очно-заочная).

Рабочая программа дисциплины составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденного Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 29 июля 2020 г. N 840 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология» (зарегистрирован в Министерстве юстиции РФ 21.08.2020 № 59374).

Рабочая программа дисциплины разработана с учётом рабочей программы воспитания, календарного плана воспитательной работы Института, утверждённых ректором Института.

Рабочая программа дисциплины в актуальной редакции рассмотрена на заседании кафедры «Общегуманитарных дисциплин и психологии» (протокол №1 от 14.01.2026), одобрена на заседании Учёного совета (протокол № 1 от 16.01.2026 г. и утверждена ректором Образовательной автономной некоммерческой организации высшего образования «Московский институт технологий и управления» (ОАНО ВО «МИТУ») 16.01.2026.

Оглавление

1. Цель и задачи учебной дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего образования.....	4
3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесённые с планируемыми результатами освоения основной образовательной программы высшего образования.....	4
4. Объем и содержание дисциплины.....	6
4.1. Общая трудоёмкость дисциплины:.....	6
4.2. Виды учебной деятельности и трудоёмкость (в академических часах):.....	6
4.3. Тематический план.....	7
4.4 Содержание дисциплины «Организационная психология».....	8
4.5 Дидактические единицы (вопросы) для подготовки к практическим занятиям, контроля и самоконтроля знаний теоретического материала по пройденным темам.....	10
4.6 Самостоятельная работа обучающихся по подготовке к выступлению с докладом (рефератом, эссе): примерная тематика выступлений.....	12
4.7 Примерная структура контрольной работы.....	13
4.8 Примерное итоговое практическое задание.....	13
для предварительной промежуточной аттестации результатов обучения за семестр.....	13
5. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины.....	13
6. Особенности организации образовательной деятельности по дисциплине для лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	16
7. Организация воспитательной работы в процессе реализации дисциплины как компонента образовательной программы.....	16
8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины.....	16
9. Оценочные средства для проведения контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	24
9.1. Этапы контроля успеваемости и уровня сформированности компетенций по дисциплине как компоненте образовательной программы.....	24
9.2. Перечень типовых оценочных средств и критерии оценивания уровня сформированности компетенций по дисциплине.....	24
9.3. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации для контроля этапов сформированности уровней компетенций.....	28
9.3.1 Тесты.....	28
9.3.2 Практические задания и кейсы (кейс-задания).....	32

1. Цель и задачи учебной дисциплины

Цель дисциплины:

Цель учебной дисциплины «Организационная психология» состоит в приобретении обучающимися знаний, умений и навыков, необходимых для формирования общепрофессиональных и профессиональных компетенций (или их отдельных индикаторов) по дисциплине, выступающей компонентом основной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, на основе комплексного изучения теоретических и практических материалов о психологических аспектах производственной деятельности и совместного достижения людьми организационных целей.

Задачи дисциплины:

- изучить базовые положения психологии, применяющиеся к анализу организаций и поведения индивида в трудовой деятельности в организации;
- освоить методологические инструменты и понятийный аппарат, используемые для психологического анализа организации и поведения и состояния ее работников;
- получить навыки интеграции и применения психологических знаний к анализу организационных психологических феноменов;
- овладеть навыками анализа психологических факторов управления и формирования команды в организации, ее психологического климата, адаптации сотрудников;
- получить представления о методах практической работы по диагностике и развитию лояльности, сплоченности, мотивации персонала.

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего образования

Дисциплина «Организационная психология» относится к обязательной части основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) программы бакалавриата – «Социальная конфликтология».

Дисциплина направлена на формирование общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесённые с планируемыми результатами освоения основной образовательной программы высшего образования

Код компетенции	Результаты освоения (наименование компетенции)	Код и наименование индикатора достижения	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (знает–З, умеет–У, владеет–В)
ОПК-8	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-8. ИД-1 Использует знания принципов и характер работы современных информационных технологий	Знает основные принципы работы современных информационных технологий Умеет использовать современные информационные технологии для решения профессиональных задач Владеет навыком применения информационных технологий в профессиональной деятельности
		ОПК-8. ИД-2 Применяет современные информационно-коммуникативные технологии в соответствии с решаемыми задачами профессиональной деятельности.	Знает характеристики современных информационно-коммуникационных технологий Умеет выбирать современные ИКТ, адекватные решаемым профессиональным задачам Владеет навыком выбора и применения ИКТ для сбора и обработки информации:
ПК-2	Способен определять факторы развития личности, группы, организации учитывать их при организации психологического сопровождения группы, организации учитывать их при организации психологического сопровождения	ПК-2. ИД-1 Выявляет и анализирует факторы развития личности, группы, организации	<u>Знает</u> основные теоретические подходы к пониманию детерминант (факторов) развития личности (биогенные, социогенные, психогенные факторы). <u>Умеет</u> учитывать в профессиональной деятельности контекст (социокультурные, возрастные, профессиональные особенности) при интерпретации факторов развития и построении программы сопровождения. <u>Владеет навыками</u> проектирования программ психологического сопровождения с опорой на выявленные предикторы развития.
		ПК-2. ИД-2 Учитывает факторы развития личности, группы, организации в планировании, подготовке и реализации психологического сопровождения	<u>Знает</u> закономерности этапов психического развития и формирования личности на протяжении онтогенеза человека, психологические и социальные детерминанты развития группы и организации <u>Умеет</u> выбирать оптимальные инструменты оценки и измерения индивидуально-психологических

Код компетенции	Результаты освоения (наименование компетенции)	Код и наименование индикатора достижения	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (знает–З, умеет–У, владеет–В)
			особенностей личности, группы, организации, с точки зрения эффективности их применения для выявления, фиксирования и разностороннего рассмотрения факторов развития клиента (личности, группы, организации), изучения какого-либо психологического феномена <u>Владеет</u> навыками определения структуры и содержания программы психологического сопровождения с учетом выявленных особенностей индивидуального своеобразия развития клиента (личности, группы, организации), прогноза и динамики
ПК-3	Способен осуществлять психологическое консультирование субъектов образовательного процесса	ПК-3. ИД-1 Ориентируется в современных теориях и методах консультирования	<u>Знает</u> теоретические основы и методологические подходы к психологическому консультированию (экзистенциально-гуманистический, когнитивно-поведенческий, психоаналитический, системный и др.) <u>Умеет</u> устанавливать и поддерживать психологический контакт с субъектами образовательного процесса (обучающиеся разных возрастов, родители, педагоги) с учетом их возрастных, индивидуальных и социокультурных особенностей. <u>Владеет</u> навыками ведения консультативных приемов субъектов образовательного процесса.
		ПК-3. ИД-2 Осуществляет консультирование администрации образовательной организации, педагогов, родителей (законных представителей) по психологическим проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся.	<u>Знает</u> предмет, задачи и методологические основы психологии образования и педагогической психологии; особенности психологии; особенности развития с учетом возраста; дифференциальную психологию; специфику психолого-педагогического взаимодействия участников образовательного процесса. <u>Умеет</u> применять полученные знания при консультировании участников образовательного процесса; <u>Владеет</u> навыками выявления проблемы у участников образовательного процесса; разработки алгоритма решения сложившейся ситуации

4. Объем и содержание дисциплины

4.1. Общая трудоёмкость дисциплины:

Очно-заочная форма обучения, 3 зачетных единицы, 108 академических часов.

Форма промежуточной аттестации – зачет с оценкой.

4.2. Виды учебной деятельности и трудоёмкость (в академических часах):

Контроль	Семестр 5, Курс 3									З.е.
	Всего	Конт.	Лек	Пр	Тк	СРП	Конс	СР	Контроль	
Зачет с оценкой	108	50	16	24	4	4	2	49	9	3

Условные обозначения:

Конт. – контактная работа;

Лек. – лекционные занятия;

Пр. – практические занятия;

Тк – текущий (в том числе рубежный) контроль;

СРП – самостоятельная работа под руководством преподавателя (включает консультации, проводимые преподавателем для обучающихся в течение семестра);

Конс – консультация;

СР – самостоятельная работа обучающегося (бакалавра);

Контроль – промежуточная аттестация (ПА) в форме зачета с оценкой или экзамена

З.е. – зачетные единицы.

4.3. Тематический план

№	Наименование раздела/темы	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам занятий)							СР	Конт роль (ПА)	Формируемые компетенции
		Всего	Конт.	Лек	Пр	Тк	СРП	Конс			
1	Предмет организационной психологии.	7	3	1	2				4		ОПК-8.ИД-1 ОПК-8.ИД-2 ПК-2.ИД-1 ПК-2.ИД-2 ПК-3.ИД-1 ПК-3.ИД-2
2	Анализ и конструирование организации.	7	3	1	2				4		ОПК-8. ИД-1 ОПК-8.ИД-2 ПК-2. ИД-1 ПК-2.ИД-2 ПК-3.ИД-1 ПК-3.ИД-2
3	Личность в организации.	7	3	1	2				4		ОПК-8.ИД-1 ОПК-8.ИД-2 ПК-2.ИД-1 ПК-2.ИД-2 ПК-3.ИД-1 ПК-3.ИД-2
4	Эволюция теории поведения человека в организации.	7	3	1	2				4		ОПК-8.ИД-1 ОПК-8.ИД-2 ПК-2.ИД-1 ПК-2.ИД-2 ПК-3.ИД-1 ПК-3.ИД-2

5	Мотивация трудовой деятельности.	10	4	2	2				6		ОПК-8.ИД-1 ОПК-8.ИД-2 ПК-2.ИД-1 ПК-2.ИД-2 ПК-3.ИД-1 ПК-3.ИД-2
6	Команды в организации: формирование, развитие и функционирование.	10	4	2	2				6		ОПК-8.ИД-1 ОПК-8.ИД-2 ПК-2.ИД-1 ПК-2.ИД-2 ПК-3.ИД-1 ПК-3.ИД-2
7	Принятие решений в группах.	8	4	2	2				4		ОПК-8.ИД-1 ОПК-8.ИД-2 ПК-2.ИД-1 ПК-2.ИД-2 ПК-3.ИД-1 ПК-3.ИД-2
8	Коммуникации в организации.	9	4	2	2				5		ОПК-8.ИД-1 ОПК-8.ИД-2 ПК-2.ИД-1 ПК-2.ИД-2 ПК-3.ИД-1 ПК-3.ИД-2
9	Организационная культура.	12	6	2	4				6		ОПК-8.ИД-1 ОПК-8.ИД-2 ПК-2.ИД-1 ПК-2.ИД-2 ПК-3.ИД-1 ПК-3.ИД-2
10	Социально-психологический климат организации.	12	6	2	4				6		ОПК-8.ИД-1 ОПК-8.ИД-2 ПК-2.ИД-1 ПК-2.ИД-2 ПК-3.ИД-1 ПК-3.ИД-2
Консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация		19	10			4	4	2		9	ОПК-8.ИД-1 ОПК-8.ИД-2 ПК-2.ИД-1 ПК-2.ИД-2 ПК-3.ИД-1 ПК-3.ИД-2
ИТОГО:		108	50	16	24	4	4	2	49	9	

4.4 Содержание дисциплины «Организационная психология»

Тема № 1. Предмет организационной психологии

Понятие организационной психологии. Организационная социальная психология. Понятие, предмет, задачи. История развития организационной психологии. Современное состояние организационной психологии. Три уровня проблем организационной психологии. Принципы организационной психологии. История развития отечественной организационной психологии. Цели организации и ее результативность. Удовлетворенность работой и организационное поведение.

Тема № 2. Анализ и конструирование организации

Три основных смысла понятия «организация». Группа организаций. Организация как система. Виды организационных структур и их психологическая характеристика. Линейно-штабная структура управления. Линейно-функциональная структура управления. Проектная структура. Исторические формы хозяйственных организаций. Внешнее окружение организации. Среда прямого воздействия.

Тема № 3. Личность в организации

Термин «личность». Понятие ролевых ожиданий. Ролевой набор для одного из статусов. Регламентация организационной роли. Структура должностной организации. Интернализация организационной роли. Соответствие индивидуально-психологических особенностей личности и ее организационной роли. Шестиугольник Холланда, показывающий связь между типом личности и видом деятельности.

Тема № 4. Эволюции теории поведения человека в организации

Понятия: «Рационально-экономический» человек. «Социальный» человек. «Сложный» человек. От «организационного» человека к индивидуализированной корпорации. Деятельность персонала как фактор эффективности предприятия. Наиболее частые случаи изменения в организации. Внешние и внутренние факторы, влияющие на управление. Характеристики концепции организационного развития. Меры для успешного планирования инновационной деятельности. Этапы осуществления нововведения. Принцип создания систем мотивирования. Психическая регуляция управленческой деятельностью. Саморегуляция в деятельности руководителя. Методы управления психическим состоянием.

Тема № 5. Мотивация трудовой деятельности

Взаимодействий понятий «личность» и «преданность персонала». Поведенческие индикаторы лояльности. Степень выраженности лояльности. Ценностная регуляция поведения персонала организации. Ценностные ориентиры и их перечень. Организационные требования к сотруднику организации. Оценка персонала. Качественные методы оценки персонала. Комбинированный метод. Адаптация сотрудника в организации. Функции адаптации. Этапы адаптации сотрудников. Профилактика нарушения адаптации. Показатели успешной социальной адаптации. Понятие о потребностях, мотивах и стимулах. Теория постановки целей. Теория справедливости.

Тема 6. Команды в организации: формирование, развитие и функционирование

Деятельная или рабочая группа. Аспекты существования малой групп. Критерии классификации малых групп. Различия между малыми и средними группами. Групповая роль. Характеристики роли. Целевые роли, социальные роли, индивидуальные роли. Коллектив. Команда. Параметры команды. Признаки команды. Типы команд. Категории команд. Этапы командообразования. Типы команд. Адаптация. Группирование. Кооперация. Нормирование деятельности. Функционирование. Уровни проведения процессов формирования команд. Процесс управления конфликтами. Коммуникация. Причины неэффективной коммуникации.

Тема № 7. Принятие решений в группах

Групповые решения как необходимые компоненты деятельности организаций. Планирование. Подбор персонала. Процедура деятельности группы. Типы групповых решений. «Мозговой штурм». Метод Дельфи. Метод номинальной группы. Синектика. Использование компьютеров при принятии решений.

Тема № 8. Коммуникации в организации

Понятие о коммуникации и ее основные характеристики. Коммуникатор и коммуникант. Основные процессы коммуникационного процесса. Элементы коммуникационного процесса. Формальные и неформальные каналы коммуникаций. Комбинации каналов и форм коммуникации. Вербальная и невербальная коммуникация. Сходство и различие вербальной и невербальной коммуникаций.

Тема № 9. Организационная культура

Понятие «организационная культура» и «корпоративная культура». Система ценностей. Типология и цикличность развития организационных структур. Признаки психологически «здоровых» и «невротических» организационных культур. Провозглашаемые ценности и проявляемые ценности. Элементы организационной культуры. Функции организационной культуры. Формирование организационной культуры и ее изменения. Понятие «имидж организации». Этапы формирования имиджа. Требования к позитивному имиджу.

Тема № 10. Социально-психологический климат организации.

Понятие социально-психологического климата. Социально-психологический климат организации (группы). Факторы, влияющие на социально-психологический климат. Влияние факторов макросреды.

Влияние факторов микросреды. Схема влияний на социально-психологический климат. Факторы, влияющие на социально-психологический климат группы.

4.5 Дидактические единицы (вопросы) для подготовки к практическим занятиям, контроля и самоконтроля знаний теоретического материала по пройденным темам

Тема № 1. Предмет организационной психологии.

1. Понятие организационной психологии.
2. Организационная социальная психология. Понятие, предмет, задачи.
3. История развития организационной психологии.
4. Современное состояние организационной психологии. Три уровня проблем организационной психологии.
5. Принципы организационной психологии.
6. История развития отечественной организационной психологии.
7. Цели организации и ее результативность. Удовлетворенность работой и организационное поведение.

Тема № 2. Анализ и конструирование организации.

1. Три основных смысла понятия «организация».
2. Группа организаций. Организация как система.
3. Виды организационных структур и их психологическая характеристика. Линейно-штабная структура управления. Линейно-функциональная структура управления. Проектная структура.
4. Исторические формы хозяйственных организаций.
5. Внешнее окружение организации. Среда прямого воздействия.

Тема № 3. Личность в организации.

1. Термин «личность».
2. Понятие ролевых ожиданий. Ролевой набор для одного из статусов.
3. Регламентация организационной роли.
4. Структура должностной организации.
5. Интернализация организационной роли.
6. Соответствие индивидуально-психологических особенностей личности и ее организационной роли.
7. Шестиугольник Холланда, показывающий связь между типом личности и видом деятельности.

Тема № 4. Эволюции теории поведения человека в организации.

1. Понятия: «Рационально-экономический» человек. «Социальный» человек. «Сложный» человек.
2. От «организационного» человека к индивидуализированной корпорации.
3. Деятельность персонала как фактор эффективности предприятия.
4. Наиболее частые случаи изменения в организации. Внешние и внутренние факторы, влияющие на управление.
5. Характеристики концепции организационного развития.
6. Меры для успешного планирования инновационной деятельности. Этапы осуществления нововведения. Принцип создания систем мотивирования.
7. Психическая регуляция управленческой деятельностью. Саморегуляция в деятельности руководителя.
8. Методы управления психическим состоянием.

Тема № 5. Мотивация трудовой деятельности.

1. Взаимодействий понятий «личность» и «преданность персонала».

2. Поведенческие индикаторы лояльности. Степень выраженности лояльности.
3. Ценностная регуляция поведения персонала организации. Ценностные ориентиры и их перечень.
4. Организационные требования к сотруднику организации. Оценка персонала. Качественные методы оценки персонала. Комбинированный метод.
5. Адаптация сотрудника в организации. Функции адаптации. Этапы адаптации сотрудников. Профилактика нарушения адаптации. Показатели успешной социальной адаптации.
6. Понятие о потребностях, мотивах и стимулах.
7. Теория постановки целей. Теория справедливости.

Тема 6. Команды в организации: формирование, развитие и функционирование.

1. Деятельная или рабочая группа. Аспекты существования малой группы.
2. Критерии классификации малых групп.
3. Различия между малыми и средними группами.
4. Групповая роль. Характеристики роли.
5. Целевые роли, социальные роли, индивидуальные роли.
6. Коллектив. Команда. Параметры команды. Признаки команды. Типы команд. Категории команд. Этапы командообразования.
7. Адаптация. Группирование. Кооперация.
8. Нормирование деятельности. Функционирование.
9. Уровни проведения процессов формирования команд.
10. Процесс управления конфликтами.
11. Коммуникация. Причины неэффективной коммуникации.

Тема № 7. Принятие решений в группах.

1. Групповые решения как необходимые компоненты деятельности организаций.
2. Планирование. Подбор персонала. Процедура деятельности группы.
3. Типы групповых решений. «Мозговой штурм». Метод Дельфи. Метод номинальной группы. Синектика.
4. Использование компьютеров при принятии решений.

Тема № 8. Коммуникации в организации.

1. Понятие о коммуникации и ее основные характеристики. Коммуникатор и коммуникант.
2. Основные процессы коммуникационного процесса.
3. Элементы коммуникационного процесса.
4. Формальные и неформальные каналы коммуникаций.
5. Комбинации каналов и форм коммуникации.
6. Вербальная и невербальная коммуникация.
7. Сходство и различие вербальной и невербальной коммуникаций.

Тема № 9. Организационная культура.

1. Понятие «организационная культура» и «корпоративная культура». Система ценностей. Типология и цикличность развития организационных структур.
2. Признаки психологически «здоровых» и «невротических» организационных культур.
3. Провозглашаемые ценности и проявляемые ценности. Элементы организационной культуры. Функции организационной культуры. Формирование организационной культуры и ее изменения.
4. Понятие «имидж организации». Этапы формирования имиджа. Требования к позитивному имиджу.

Тема № 10. Социально-психологический климат организации.

1. Понятие социально-психологического климата. Социально-психологический климат организации (группы). Факторы, влияющие на социально-психологический климат. Влияние факторов макросреды.
2. Влияние факторов микросреды.
3. Схема влияний на социально-психологический климат.
4. Факторы, влияющие на социально-психологический климат группы.

4.6 Самостоятельная работа обучающихся по подготовке к выступлению с докладом (рефератом, эссе): примерная тематика выступлений

1. Социальная природа управления.
2. Управление как разновидность общественно необходимого труда.
3. Социологические и психологические аспекты управленческой деятельности.
4. Социальная организация: сущность, структура, потенциал.
5. Самоуправление в трудовой организации: проблемы, пути решения.
6. Аппарат управления как социальная группа.
7. Общие функции управления.
8. Специфические функции аппарата управления.
9. Особенности управленческой деятельности в организациях.
10. Организация как совокупность рабочих мест.
11. Социальная организация как совокупность социальных ролей
12. Малые группы в организации.
13. Организаторские способности руководителя.
14. Социальный лидер управленческого типа.
15. Современные тенденции в социологии и психологии управления: проблемы преемственности социального опыта.
16. Социальные позиции и роли личности в системе управленческих отношений.
17. Личностный потенциал работника в рыночных условиях хозяйствования.
18. Общение в процессе управления.
19. Поведение личности и группы: проблемы управления их поведением.
20. Базовые социальные роли руководителя.
21. Психологическое содержание управленческого труда.
22. Психологические свойства личности эффективного руководителя.
23. Предмет и продукт управленческого труда.
24. Власть в социальной системе управления.
25. Признаки бюрократизации аппарата управления.
26. Понятие «команда», ее роль в жизнедеятельности организации.
27. Управленческие способности: понятие и их роль.
28. Организационная культура: понятие, структура и развитие.
29. Организационная патология и управленческая культура.
30. Корпоративная культура: ее место и роль в системе управления.
31. Управленческое решение: структура, процесс принятия.
32. Социальное партнерство как управленческая проблема.
33. Субъекты и механизм управления в социальном партнерстве.
34. Руководитель в системе управления.
35. Профессионализм руководителей и качество управления.
36. Особенности управления в экстремальных ситуациях.
37. Формирование коллектива с учетом индивидуально-психологических характеристик.
38. Формирование социально-психологической структуры коллектива.
39. Роль коммуникаций в системе руководства и управления.
40. Роль лидерства в управленческой деятельности.

41. Социально-психологические особенности принятия управленческих решений.
42. Критерии оценки эффективности и качества управленческого труда (управления).
43. Принципы социологии и психологии управления как концентрация социального опыта.
44. Система методов и основные функции социологии и психологии управления.
45. Изменчивость среды и требования к формированию новой парадигмы социологии и психологии управления.
46. Управленческая деятельность по выводу трудовой организации (предприятия) из зоны банкротства.
47. Зарубежный опыт социологии и психологии управления.
48. Социальные технологии в социологии и психологии управления.
49. Управление конфликтами: опыт, проблемы, пути разрешения.
50. Особенности управления в XXI веке и формирование инновационной управленческой культуры.

4.7 Примерная структура контрольной работы

1. теоретическая часть – ответы на вопросы / тестовые вопросы по пройденным темам
2. практическая часть – выполнение задания (кейса, кейс-задания)

4.8 Примерное итоговое практическое задание для предварительной промежуточной аттестации результатов обучения за семестр

На основе полученной в ходе курса информации, выполните нижеперечисленные задания.

Задание 1

Изучите проблему коммуникации в организации. Раскройте ее сущность в нескольких абзацах.

Задание 2

Опишите суть вопроса «Личность в организации». Раскройте возможные проблемы, с которыми может столкнуться человек в организации.

Задание 3

Изучите информацию о мотивации трудовой деятельности. Кратко опишите особенности мотивации и методы, используемые в организациях для ее повышения. Оцените их эффективность.

Задание 4

Изучите суть и особенности организационной культуры. Докажите ее значение организации.

Ответ на задание предоставьте в формате презентации, включающей в себя 4 блока соответственно по блоку на задание. Информация в ответе на задание должна сопровождаться ссылками на интернет-источники.

5. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе изучения дисциплины «Организационная психология» используются такие виды учебной работы, как аудиторные занятия, различные виды самостоятельной работы обучающихся, в том числе по заданиям преподавателя, промежуточная аттестация.

Методические рекомендации при подготовке к аудиторным занятиям

К аудиторным занятиям относятся лекционные занятия и практические (семинарские) занятия.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной

работе с литературой, подготовиться к промежуточной аттестации. В процессе конспектирования следует обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации.

В ходе подготовки к практическому занятию обучающемуся рекомендуется изучить указанную в рабочей программе основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой по теме занятия. Для лучшего понимания содержания программы обучающимся рекомендуется постоянно соотносить знания, получаемые в курсе, с уже накопленными сведениями из области психологии, активно задавать вопросы по изучаемому материалу и принимать участие в обсуждениях на практических занятиях.

При решении практических заданий (задач) обучающемуся рекомендуется предварительно повторить теоретический материал по соответствующей теме (вопросу), выписать алгоритм выполнения аналогичных типов заданий и (или) необходимые формулы; кратко отразить исходное условие задания; привести развёрнутые пояснения хода решения; проанализировать полученные результаты и сформулировать выводы и (или) рекомендации (при необходимости). При решении кейс-заданий в ответе в дополнение к перечисленному следует четко обозначить ключевые факторы / условия, при наличии / соблюдении которых предложенное решение проблемной кейс-ситуации будет эффективным.

Особой формой контактной работы является самостоятельная работа под руководством преподавателя, которая включает тематическую консультацию по дисциплине рабочего учебного плана соответствующего года обучения или разбор заданий отдельного занятия по соответствующей дисциплине, проводимую еженедельно как индивидуально, так и для мелких групп по утвержденному расписанию. Обучающимся рекомендуется посещать такие занятия по необходимости для обеспечения более эффективной подготовки и качества усвоения учебного материала.

Методические рекомендации к самостоятельной работе по дисциплине

Самостоятельная работа студентов (СРС, СР) является важным видом учебной и научной деятельности, направленным на развитие самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению задач учебного и профессионального уровня. Самостоятельная работа - обязательная часть учебного процесса для каждого обучающегося, объем которой определяется учебным планом.

Объем, виды и формы самостоятельной работы студентов при реализации дисциплины, порядок ее организации и контроля определяются ведущим преподавателем в соответствии с Методическими рекомендациями по организации самостоятельной работы обучающихся Института и доводятся до сведения обучающихся.

Основными видами самостоятельной работы обучающихся является:

- изучение теоретического учебного материала на основе конспектов лекций и подготовка к практическим занятиям (повторение ответов на теоретические вопросы к занятиям);
- работа с литературой для подготовки выступлений с докладом (эссе, рефератом), а также изучения учебной литературы по вопросам, отведенным на самостоятельное освоение (при наличии);
- подготовка к устному опросу или письменному тестированию, к контрольной работе;
- самостоятельное выполнение практических заданий и итогового практического задания по дисциплине.

Для лучшего освоения теоретического материала необходимо систематически работать с конспектами лекций, отвечать на контрольные вопросы; осуществлять аналитическую обработку учебной литературы для самостоятельного изучения (аннотирование, рецензирование, реферирование). Следует подготовить тезисы для

выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на практическое занятие, в особенности по вопросам, выносимым на самостоятельное изучение. Представленные в практическом занятии вопросы опираются на пройденный лекционный материал, поэтому к ним желательно готовиться после изучения материала соответствующих лекций.

Доклад и реферат представляют собой сообщение по заданной теме, с целью внести знания из дополнительной литературы, систематизировать материал, проиллюстрировать примерами, развивать навыки самостоятельной работы с научной литературой, познавательный интерес к научному познанию. Эссе, в отличие от доклада, предполагает наличие рассуждений выступающего по выбранной проблематике, его авторскую позицию, аргументированную синтезом информации из различных учебных и (или) научных источников. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Готовясь к выступлению с докладом, с эссе или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Начинать подготовку следует составлением плана (конспекта) выступления по изучаемому материалу (вопросу). Далее следует отобрать всю содержательную часть для презентации и выстроить логическую цепочку представления. Определить виды визуализации (картинки) для отображения их на слайдах в соответствии с логикой, целью и спецификой материала.

Практические советы по подготовке выступления с презентацией:

- согласуйте с преподавателем тему для выступления и подберите актуальную литературу;
- готовьте отдельно: текст доклада, слайды (10-15), раздаточный материал (при необходимости);
- выносите на слайды самую значимую информацию, лучше наглядную (таблицы, схемы и т.п.);
- используйте для презентации сдержанный деловой стиль оформления;
- выступление начинайте с обязательной информации: тема, фамилия и инициалы выступающего;
- соблюдайте структуру выступления в докладе и на презентации: план сообщения; слайды, иллюстрирующие (но не дублирующие) текст выступления; краткие выводы из всего сказанного;
- обязательно указывайте список использованных источников;
- будьте готовы к вопросам по теме выступления;
- соблюдайте тайминг во время выступления: до 7 мин. на выступление и 5 мин. – ответы на вопросы.

Методические рекомендации по подготовке и выполнению контрольной работы

Контрольная работа выступает оценочным средством рубежного контроля знаний, умений и навыков обучающегося, сформированных по итогам изучения модуля или совокупности взаимосвязанных тем дисциплины.

Контрольная работа проводится после завершения изучения тем, входящих в модуль дисциплины, но не реже двух раз в семестр, выполняется студентом самостоятельно, без использования вспомогательных материалов (в том числе учебников или конспектов лекций) в отведенное для этого ограниченное время.

Для подготовки к модульной контрольной работе необходимо повторить теоретический материал лекций и примеры выполнения практических заданий по темам модуля. На контрольной работе необходимо прежде всего внимательно прочитать текст заданий, распределить время на их выполнение и приступить к контрольной работе.

Методические рекомендации по выполнению итогового практического задания

Итоговое практическое задание по дисциплине представляет собой средство оценивания уровня знаний, умений и (или) навыков обучающегося по итогам освоения курса учебной дисциплины за семестр. При выполнении итогового практического задания выполняйте методические рекомендации:

- внимательно прочитайте текст задания, обратить внимание на существенные исходные условия задания, которые повлияют на ход решения, логику рассуждений, а также структуру ответа и аргументации к нему;
- при написании ответа на задание уточните допущения, которых будете придерживаться в неуточненных частях исходного условия задания, если упомянутые допущения могут влиять на ход рассуждений и структуру ответа;
- подкрепляйте ответ необходимыми аргументами, ссылками на первоисточники литературы, описанием хода решения задания, сформулируйте итоговые выводы;
- соблюдайте сформулированные в задании требования к объему, содержанию и оформлению ответа.

6. Особенности организации образовательной деятельности по дисциплине для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В институте образовательная деятельность обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется на основе образовательных программ, адаптированных, при необходимости, для обучения указанных лиц, с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (по их заявлению).

В институте созданы специальные условия для получения образования по образовательным программам обучающимися (бакалаврами) с ограниченными возможностями здоровья, которые включают в себя использование специальных методов обучения и воспитания, печатные и (или) электронные образовательные ресурсы в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья, специальные технические средства обучения, предоставление услуг ассистента (при необходимости), оказывающего обучающимся (бакалаврам) необходимую техническую помощь, обеспечение доступа в здание института.

7. Организация воспитательной работы в процессе реализации дисциплины как компонента образовательной программы

В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Института в рамках реализации дисциплины осуществляется воспитательная работа, направленная на закрепление духовно-нравственных ценностей и (или) развитие высоконравственной личности, способной в полной мере реализовывать свой потенциал и проявить инициативность в условиях современного общества.

Воспитательная работа в рамках реализации дисциплины «Организационная психология» как компонента образовательной программы основана на использовании аксиологического, культурно-исторического, системно-деятельностного и личностно ориентированного подхода с учетом основных принципов воспитания: гуманистической направленности, совместной деятельности участников образовательного процесса, следования нравственному примеру, безопасной жизнедеятельности и инклюзивности.

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1. Основная литература

1. Кочеткова, А. И. Социально-психологические основы организационного поведения : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд.

— Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 476 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18880-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/589485>

Организационная психология : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582804>

8.2 Дополнительная литература

1. Ильин, В. А. Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583071>

2. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология: учебное пособие для вузов / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 246 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07752-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/514264>

8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (в том числе электронных образовательных ресурсов)

Название	Эл.адрес	Режим доступа
Личный кабинет обучающегося ОАНО ВО «МИТУ» (СДО на базе LMS Moodle)	https://lms.mitu.msk.ru/login/index.php	для авторизованных пользователей, из любой точки, где есть Интернет
Федеральный портал «Российское образование»	http://www.edu.ru/	свободный, из любой точки, где есть Интернет
Портал психологических изданий	https://psyjournals.ru/	свободный, из любой точки, где есть Интернет
Репозиторий научных трудов Московского научно-исследовательского института психиатрии	http://www.mniip-repo.ru/	свободный, из любой точки, где есть Интернет
Электронный журнал «Вопросы психологии»	http://www.voppsy.ru/	свободный, из любой точки, где есть Интернет
Сайт Института психологии РАН	http://www.ipras.ru/	свободный, из любой точки, где есть Интернет
Сайт Российского психологического общества	http://xn--n1abc.xn--p1ai/	свободный, из любой точки, где есть Интернет

8.4. Электронно-библиотечная система*

Название	Эл. адрес	Режим доступа
Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ	https://urait.ru/	для авторизованных пользователей, из любой точки, где есть Интернет

**Обеспечивает индивидуальным неограниченным доступом к электронным изданиям литературы, указанной в рабочей программе, в том числе в формах, адаптированных к ограничениям здоровья обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ.*

8.5. Комплект лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения (в том числе отечественного производства)*

Название ПО	Характер ПО
Microsoft Windows 10 (операционная система)	лицензионное ПО
Microsoft Office (офисное ПО)	лицензионное ПО
LibreOffice (офисное ПО)	свободно распространяемое ПО (под лицензией MPL 2.0)
7-Zip (архиватор)	свободно распространяемое ПО (под лицензией GNU LGPL)
Яндекс Браузер (Интернет-браузер)	свободно распространяемое отечественное ПО (на условиях простой неисключительной лицензии)
Kaspersky Free (антивирусное ПО)	свободно распространяемое отечественное ПО
NANO Антивирус Pro для образовательных учреждений (антивирусное ПО)	лицензионное отечественное ПО
Интернет сервис для проведения вебинаров Livedigital	лицензионное отечественное ПО

**Состав подлежит обновлению (при необходимости)*

8.6. Современные профессиональные базы данных (в том числе международные реферативные базы данных научных изданий) и информационно-справочные системы*

Название	Эл. адрес	Режим доступа
Национальная библиографическая база данных научного цитирования, научная электронная библиотека	http://www.elibrary.ru	Ресурс открытого доступа

eLIBRARY.RU		
Интернет-ресурс Российской Государственной Библиотеки	https://www.rsl.ru	Ресурс открытого доступа
Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink	https://link.springer.com	Ресурс открытого доступа
Реферативная база зарубежных научных публикаций	https://www.scilit.net/	Ресурс открытого доступа
Научная электронная библиотека (база научных статей) «КиберЛенинка»	https://cyberleninka.ru/	Ресурс открытого доступа
Некоммерческие интернет-версии справочно-правовой информационной системы КонсультантПлюс	https://www.consultant.ru/online/	Ресурс открытого доступа
Информационно-правовой портал справочно-правовой информационной системы Гарант	https://www.garant.ru	Ресурс открытого доступа

**Состав подлежит обновлению (при необходимости)*

8.7. Материально-техническое обеспечение для реализации дисциплины

Б1.О.35 Организа- ционная психология	Аудитория №6 Специализированная многофункциональная учебная аудитория для проведения учебных занятий лекционного типа, семинарского типа (практических занятий), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, в том числе для организации практической подготовки обучающихся, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: <u>Специализированная мебель:</u> - стул с пюпитром обучающегося - 20 шт.; - стол педагогического работника - 1 шт.; - стул педагогического работника - 1 шт.;	115114, г. Москва, наб. Дербеневская, д. 11, 1 этаж, Помещение №6 (Аудитория № 6, Площадь 53.6 м2)	Аренда	Общество с ограниченной ответственностью «Институт профессионального образования»,	Договор аренды нежилых помещений № 24/01/2026-а от 24 января 2026 г., срок действия с 24.01.2026 по 23.12.2026
---	---	--	--------	--	---

	<u>Оборудование и технические средства обучения:</u> - моноблок IRU office с доступом к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в электронную информационно-образовательную среду ОАНО ВО «МИТУ», к электронной библиотечной системе, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам- 1 шт.; - мультимедиапроектор BenQ MS560 - 1 шт.; - МФУ Kyocera M-2735dn - 1 шт. <u>Программное обеспечение:</u> - Microsoft Windows 10 (операционная система) - лицензионное ПО; - Microsoft Office (офисное ПО) - лицензионное ПО; - LibreOffice (офисное ПО) - свободно распространяемое ПО (под лицензией MPL 2.0); - 7-Zip (архиватор) - свободно распространяемое ПО (под лицензией GNU LGPL); - Яндекс Браузер (Интернет-браузер) - свободно распространяемое отечественное ПО (на условиях простой неисключительной лицензии); - Kaspersky Free (антивирусное ПО) - свободно распространяемое отечественное ПО; - NANO Антивирус Pro для образовательных учреждений (антивирусное ПО) -лицензионное отечественное ПО; - Сервис для общения и обучения livedigital - лицензионное отечественное ПО				
	Аудитория №8 Специализированная многофункциональная учебная аудитория для проведения учебных занятий лекционного типа, семинарского типа (практических занятий), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, в том числе	115114, г. Москва, наб. Дербеневская, д. 11, 1 этаж, Помещение №8 (Аудитория №8, Площадь 56,44 м2)	Аренда	Общество с ограниченной ответственностью «Институт профессионального образования»,	Договор аренды нежилых помещений № 24/01/2026-а от 24 января 2026 г., срок действия с

	для организации практической подготовки обучающихся, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: <u>Специализированная мебель:</u> - стол обучающегося - 15 шт.; - стул обучающегося - 15шт.; - стол педагогического работника - 1 шт.; - стул педагогического работника - 1 шт.; - стол под многофункциональную офисную оргтехнику (МФУ) - 1 шт.; <u>Оборудование и технические средства обучения:</u> - моноблок IRU office с доступом к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в электронную информационно-образовательную среду ОАНО ВО «МИ-ТУ», к электронной библиотечной системе, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам - 15 шт.; - мультимедиапроектор BenQ MS560 - 1 шт.; - МФУ Kyocera M-2735dn - 1 шт.; <u>Программное обеспечение:</u> - Microsoft Windows 10 (операционная система) - лицензионное ПО; - Microsoft Office (офисное ПО) - лицензионное ПО; - LibreOffice (офисное ПО) - свободно распространяемое ПО (под лицензией MPL 2.0); - 7-Zip (архиватор) - свободно распространяемое ПО (под лицензией GNU LGPL); - Яндекс Браузер (Интернет-браузер) - свободно распространяемое отечественное ПО (на условиях простой неисключительной лицензии); - Kaspersky Free (антивирусное ПО) - свободно распространяемое отечественное ПО; - NANO Антивирус Pro для образовательных учреждений (антиви-				24.01.2026 по 23.12.2026
--	--	--	--	--	---

	русное ПО) -лицензионное отечественное ПО; - Сервис для общения и обучения livedigital - лицензионное отечественное ПО.				
	Аудитория №9 Помещение для самостоятельной работы обучающихся, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде ОАНО ВО «МИТУ», электронной библиотечной системе, современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам: <u>Специализированная мебель:</u> - стол - 16 шт.; - стул - 16 шт.; - стеллаж - 1 шт.; - стол под многофункциональную офисную оргтехнику (МФУ) - 1 шт.; <u>Оборудование и технические средства обучения:</u> - моноблок IRU office с доступом к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в электронную информационно-образовательную среду ОАНО ВО «МИТУ», к электронной библиотечной системе, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам - 16 шт.; - МФУ Kyocera M-2735dn - 1 шт.; <u>Программное обеспечение:</u> - Microsoft Windows 10 (операционная система) - лицензионное ПО; - Microsoft Office (офисное ПО) - лицензионное ПО; - LibreOffice (офисное ПО) - свободно распространяемое ПО (под лицензией MPL 2.0); - 7-Zip (архиватор) - свободно распространяемое ПО (под лицензией GNU LGPL); - Яндекс Браузер (Интернет-брау-	115114, г. Москва, наб. Дербеневская, д. 11, 1 этаж, Помещение №9 (Аудитория №9 Площадь 48,14 м2)	Аренда	Общество с ограниченной ответственностью «Институт профессионального образования»,	Договор аренды нежилых помещений № 24/01/2026-а от 24 января 2026 г., срок действия с 24.01.2026 по 23.12.2026

	зер) - свободно распространяемое отечественное ПО (на условиях простой неисключительной лицензии); - Kaspersky Free (антивирусное ПО) - свободно распространяемое отечественное ПО; - NANO Антивирус Pro для образовательных учреждений (антивирусное ПО) -лицензионное отечественное ПО; - Сервис для общения и обучения livedigital - лицензионное отечественное ПО.				
	Аудитория №11 Помещение для самостоятельной работы обучающихся, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде ОАНО ВО «МИТУ», электронной библиотечной системе, современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам: <u>Специализированная мебель:</u> - стол - 18 шт.; - стул - 18 шт.; - стеллаж - 6 шт.; - стол под многофункциональную офисную оргтехнику (МФУ) - 1 шт.; - вешалка для одежды - 1 шт.; - тумба - 1 шт. <u>Оборудование и технические средства обучения:</u> - моноблок IRU office с доступом к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в электронную информационно-образовательную среду ОАНО ВО «МИТУ» и к электронной библиотечной системе – 18 шт.; - МФУ Kyocera M-2735dn - 1 шт.; <u>Программное обеспечение:</u> - Microsoft Windows 10 (операционная система) - лицензионное ПО;	115114, г. Москва, наб. Дербеневская, д. 11, 1 этаж, Помещение №11 (Аудитория №11 Площадь 54,7 м2)	Аренда	Общество с ограниченной ответственностью «Институт профессионального образования»,	Договор аренды нежилых помещений № 24/01/2026-а от 24 января 2026 г., срок действия с 24.01.2026 по 23.12.2026

	- Microsoft Office (офисное ПО) - лицензионное ПО; - LibreOffice (офисное ПО) - свободно распространяемое ПО (под лицензией MPL 2.0); - 7-Zip (архиватор) - свободно распространяемое ПО (под лицензией GNU LGPL); - Яндекс Браузер (Интернет-браузер) - свободно распространяемое отечественное ПО (на условиях простой неисключительной лицензии); - Kaspersky Free (антивирусное ПО) - свободно распространяемое отечественное ПО; - NANO Антивирус Pro для образовательных учреждений (антивирусное ПО) - лицензионное отечественное ПО; - Сервис для общения и обучения livedigital - лицензионное отечественное ПО.				
--	---	--	--	--	--

9. Оценочные средства для проведения контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

9.1. Этапы контроля успеваемости и уровня сформированности компетенций по дисциплине как компоненте образовательной программы

Оценивание хода и результатов освоения дисциплины, уровня сформированности у обучающихся закрепленных за ней компетенций (знаний, умений, навыков как компонентов-предикторов, последовательно формирующих компетенции), осуществляется на этапах:

1) текущего контроля успеваемости – регулярно осуществляемой проверки учебных достижений обучающихся во время проведения всех видов учебных занятий (лекционных, практических), с применением процедур письменного тестирования или устного опроса по пройденным темам, проверки выполнения заданий (кейсов, кейс-заданий), а также контроля результатов самостоятельной работы по подготовке к практическому занятию, к выступлению с докладом и др.;

2) рубежного контроля – внутри семестрового текущего контроля учебных достижений обучающихся, осуществляемого по завершении изучения раздела (модуля) учебной дисциплины, посредством проведения контрольных работ;

3) промежуточной аттестации – обязательного семестрового контроля результатов освоения программы учебной дисциплины с целью оценки уровня сформированности у обучающихся компетенций, проводимого путем предварительной аттестации (контроля выполнения итогового практического задания, прохождения итогового тестирования) или письменного экзамена (зачета с оценкой, зачета) в период зачетно-экзаменационной сессии.

Контрольные мероприятия производятся в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ОАНО ВО «МИТУ».

Содержание оценочных средств для разных этапов контроля устанавливается **фондом оценочных средств (контрольно-оценочных материалов)**, представлен в п.9.3.

9.2. Перечень типовых оценочных средств и критерии оценивания уровня сформированности компетенций по дисциплине

Уровень сформированности компетенций по дисциплине проверяется на каждом этапе контроля с использованием комплекса оценочных средств и контрольных мероприятий.

Перечень типовых оценочных средств по дисциплине

Этапы контроля	Контрольные мероприятия (процедуры)	Оценочные средства	Контроль:	
			учебных занятий	ЗУВ
Текущий контроль	Опрос	Вопросы к занятиям	СРС	З
		Тесты	Ауд, СРС	З, У
	Проверка выполнения заданий (кейсов, кейс-заданий)	Задания	Ауд, СРС	У, В
	Оценка выступления с докладом	Реферат, эссе	СРС	З, У
Рубежный контроль	Контрольная работа	Контрольная работа (тесты, задания)	Ауд	З, У, В
Промежуточная аттестация	Предварительная аттестация	Итоговое практическое задание / Итоговый тест	СРС	З, У, В
	Промежуточная аттестация	Экзаменационный билет (тесты, задание)	Ауд	З, У, В

Успешность формирования компетенций (индикаторов компетенций) по дисциплине определяется достижением запланированных результатов обучения, соотнесенных с индикаторами, уровнем и полнотой формирования необходимых знаний, умений и навыков по дисциплине, что находит отражение в системе оценивания ОАНО ВО «МИ-ТУ».

Оценивание результатов учебной деятельности обучающихся при освоении дисциплин осуществляется с применением балльно-рейтинговой системы ОАНО ВО «МИ-ТУ» - комплексной системы поэтапного оценивания уровня освоения компонентов основной образовательной программы и программы в целом и построенной на принципах непрерывного характера контроля и оценивания результатов учебной деятельности и накопительного механизма формирования рейтинга обучающегося.

Система и критерии оценивания знаний, умений и навыков по дисциплине

Этапы контроля	Формируют рейтинг	Итоговый рейтинг в баллах	Уровень сформированности компетенций, измеренный через оценочные средства	Результаты освоения	
				Зачет	Экзамен (зачет с оценкой)
Текущий, в том числе рубежный контроль	Текущий рейтинг	85 - 100	Компетенция сформирована на высоком творческом уровне (знания, умения, навыки)	зачтено	5, «отлично»
		67-84	Компетенция сформирована на достаточном реконструктивном уровне (знания, умения)		4, «хорошо»
		55-66	Компетенция сформирована на базовом репродуктивном уровне (знания)		3, «удовлетворительно»
Промежуточная аттестация	Рейтинг ППА	0-54	Компетенция не сформирована	не зачтено	2, «неудовлетворительно»
	Итоговый рейтинг				

Текущий рейтинг учебных достижений обучающегося формируется по результатам прохождения контрольных мероприятий текущего и рубежного контроля, каждое из которых оценивается максимум в 100 баллов, а текущий рейтинг определяется как средняя арифметическая из результатов таких мероприятий и не может превышать 100 баллов:

$$\text{Текущий рейтинг} = (\sum \text{ОС ТК} + \sum \text{ОС РК}) / n$$

где $\sum \text{ОС ТК}$ – общая сумма накопленных в семестре баллов за все мероприятия текущего контроля,

$\sum \text{ОС РК}$ – общая сумма накопленных в семестре баллов за мероприятия рубежного контроля,

n – общее количество проведенных мероприятий.

Рейтинг ППА формируется по итогам прохождения предварительной промежуточной аттестации по дисциплине (итогового тестирования или выполнения итогового практического задания) исходя из возможного максимума в 100 баллов. Предварительная промежуточная аттестация является обязательной формой семестрового контроля результатов учебной деятельности независимо от достигнутого уровня текущего рейтинга и проводится на образовательном портале Института (<https://lms.mitu.msk.ru/>).

Итоговый рейтинг обучающегося за семестр исчисляется исходя из 100-балльной системы оценивания по следующей формуле:

$$\text{Итоговый рейтинг за семестр} = \text{Текущий рейтинг} * 0,7 + \text{Рейтинг ППА} * 0,3$$

Итоговый рейтинг обучающегося за семестр позволяет ему получить зачет или положительную оценку по экзамену (зачету с оценкой) без дополнительного аттестационного испытания в период зачетно-экзаменационной сессии.

Оценивание учебных достижений осуществляется с учетом установленных критериев применительно к разным контрольно-оценочным материалам.

Критерии оценивания по видам оценочных средств

Оценочное средство	Баллы			
	2, «неудовлетворительно» (0-54 балла)	3, «удовлетворительно» (55-66 баллов)	4, «хорошо» (67-84 балла)	5, отлично (85-100 баллов)
Вопросы к занятиям	теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе	теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов	теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить сам	теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану
Тесты, Итоговый тест	общий вес правильных ответов менее 54%	общий вес правильных ответов составляет 55-66%	общий вес правильных ответов 67-85%	общий вес правильных ответов не менее 85%
Задание, Итоговое практическое задание	работа выполнена фрагментарно, обучающийся проявляет незнание значительной части теоретического материала соответствующего раздела программы учебной дисциплины, допускает грубые ошибки, большинство терминов и формулы определены неверно	работа выполнена фрагментарно, без достаточного научного обоснования решений поставленных перед обучающимся задач, связь результатов его работы с теорией учебной дисциплины прослеживается слабо, в определениях допущено около 50% ошибок	задание выполнено полностью, грамотно, в соответствии с теорией учебной дисциплины, обучающийся проявляет способность к научной аргументации собственной точки зрения, определения терминам даны, задачи решены, но с некоторыми ошибками	задание выполнено полностью, ответ соответствует установленным требованиям, демонстрирует глубину и грамотность изложения, обучающийся проявляет способность к научной аргументации собственной точки зрения, свободно оперирует знаниями по дисциплине и верно дает определения терминам
Реферат, эссе	Работа не соответствует целям и задачам дисциплины, содержание работы не соответствует заявленной теме, содержание работы изложено не научным стилем	Тема соответствует целям и задачам дисциплины, содержание работы не в полной мере соответствует заявленной теме, заявленная тема раскрыта недостаточно полно, использовано небольшое количество научных источников, нарушена логичность и последовательность в изложении материала, при оформлении работы имеются недочеты	Тема актуальна, содержание соответствует заявленной теме, тема раскрыта недостаточно полно, использован научный язык изложения, материал изложен логично и последовательно, отсутствуют новейшие литературные источники по проблеме, при оформлении работы имеются недочеты	Тема актуальна, содержание соответствует заявленной теме, тема полностью раскрыта, проведен анализ различных точек зрения по рассматриваемому вопросу, использован научный язык изложения, материал изложен логично и последовательно, при подготовке к докладу выступающий использовал актуальную литературу, сформулированы выводы и (или) авторская позиция, оформление работы соответствует предъявляемым требованиям.
Контроль-	Число ошибок и	Показаны ми-	Показан достаточный	Показан высокий

Оценочное средство	Баллы			
	2, «неудовлетворительно» (0-54 балла)	3, «удовлетворительно» (55-66 баллов)	4, «хорошо» (67-84 балла)	5, «отлично» (85-100 баллов)
ная работа	недочетов превосходит норму, при которой может быть выставлена оценка «удовлетворительно» или если правильно выполнено менее половины работы; если обучающийся не приступал к выполнению работы или правильно выполнил не более 10 процентов всех заданий	нимальные знания по основным темам; выполнено не менее половины работы или допущены в ней: а) не более двух грубых ошибок, б) не более одной грубой ошибки и одного недочета, в) не более двух-трех негрубых ошибок, г) одна негрубая ошибка и три недочета, д) при отсутствии ошибок, 4-5 недочетов	уровень знания изученного материала по теме/модулю/дисциплине, проявлен творческий подход при ответе на вопросы, умение анализировать проблему и делать обобщающие выводы; работа выполнена полностью, но допущено в ней: а) не более одной негрубой ошибки и одного недочета б) или не более двух недочетов.	уровень знания изученного материала по теме/модулю/дисциплине, проявлен творческий подход при ответе на вопросы, умение глубоко анализировать проблему и делать обобщающие выводы; работа выполнена грамотно с точки зрения поставленной задачи, т.е. без ошибок и недочетов или допущено не более одного недочета

По дисциплинам с формой промежуточной аттестации «зачет» итоговый рейтинг за семестр является окончательным результатом. Если он ниже 55 баллов, то обучающийся получает неудовлетворительную оценку и направляется на повторную промежуточную аттестацию (пересдачу).

В случаях, когда достигнутый обучающимся итоговый рейтинг за семестр по дисциплинам с формой промежуточной аттестации «экзамен» или «зачет с оценкой» не позволяет ему получить положительный результат или обучающийся претендует на более высокий результат, он имеет возможность пройти промежуточную аттестацию с дополнительным аттестационным испытанием в период зачетно-экзаменационной сессии, но с обнулением итогового рейтинга за семестр.

Дополнительное аттестационное испытание в период зачетно-экзаменационной сессии обучающийся проводится письменно, экзаменационный билет включает теоретическую (тестовые вопросы) и практическую (задание) части. Итоговый рейтинг обучающегося по промежуточной аттестации определяется как сумма баллов, полученных обучающимся за ответы на тестовые вопросы (0-60 баллов) и выполнение практического задания (0-40 баллов) билета, максимальное количество баллов 100.

Итоговый рейтинг обучающегося за семестр (в случае получения оценки «автоматом») или итоговый рейтинг обучающегося по промежуточной аттестации формирует его семестровую оценку по дисциплине.

9.3. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации для контроля этапов сформированности уровней компетенций

9.3.1 Тесты

Задания закрытого типа с выбором ответа

	Задание	Правильный ответ
1.	Как называется комплексный процесс целенаправленного взаимодействия сотрудника и организации, включающий взаимное приспособление, усвоение норм, ценностей и освоение профессиональной роли, который существенно влияет на удовлетворённость трудом и текучесть кадров? А) Адаптация В) Введение в должность С) Профессиональная и организационная социализация D) Обучение	С) Профессиональная и организационная социализация
2.	Задачей организационной психологии является изучение (?) организаций, их (?) и определенной деятельности их членов А) функций, структур В) структуры, функций С) сферы, функции D) функции, сферы	В) структуры, функций
3.	Как называется процесс систематического и планомерного перемещения сотрудника между различными должностями или подразделениями с целью его профессионального развития, расширения кругозора и предотвращения выгорания? А) Обучение В) Наставничество С) Ротация персонала D) Повышение	С) Ротация персонала
4.	Автор термина «разделение труда»? А) Адам Смит В) Джон Локк С) Кристофер Ливан D) Брэд Жаклин	А) Адам Смит
5.	Социолог М. Розенберг провел анкетный опрос, охвативший почти девять тысяч студентов, чтобы выяснить, как они представляют себе идеальную работу. Исходя из полученных данных, всех	С) агрессивные, отрешенные

	опрошенных можно было подразделить на три группы в соответствии с их психологическими ориентациями: податливые, (?) и (?) Перечислите их через запятую. А) агрессивные, сложные В) решённые, логичные С) агрессивные, отрешенные D) пассивные, активные	
6.	Под (?) какой-либо роли в организации имеется в виду согласие человека с требованиями этой роли, их превращение в собственные требования, предъявляемые к самому себе. А) интернализацией В) требованием С) одобрением D) статусом	А) интернализацией
7.	Сколько типов личностей выделил Д.Холланд? А) 8 В) 9 С) 7 D) 6	D) 6
8.	Существует ряд классификаций социальных ролей. Так, все их многообразие можно подразделить на роли (?), обусловленные дифференциацией людей в обществе по полу - их называют гендерными, и (?) роли, которые выполняются в той или иной профессиональной области, например роли директора предприятия, доктора философии, тренера футбольной команды. А) достигнутые, данные В) приписанные, достигнутые С) приписанные, половые D) ролевые, статусные	В) приписанные, достигнутые
9.	В научный оборот социологов и психологов вошло понятие «(?) эффект» как проявляемая людьми тенденция повышать уровень продуктивности своей деятельности вследствие введения новых методов работы или ее условий независимо от характера этих изменений. Данный эффект часто объясняется тем, что работники осознают себя объектами наблюдения и повышенного внимания. А) Хоторнский	А) Хоторнский

	В) Шейнова С) Фатцерова D) Бейлина	
10.	«Мотивация и личность» - работа американского психолога, который перечисляет следующие основные характеристики самоактуализирующихся людей, среди которых: более эффективное восприятие реальности: принятие себя, других, природы; непосредственность, простота, естественность; сосредоточенность на проблеме; обособленность, потребность в уединении; автономия, независимость от культурных стереотипов и окружения; свежесть восприятия; вершинные, или мистические, переживания (состояния экстаза, переживаемые в любви, творчестве, слиянии с природой) и т.д. Выберите, кто автор этой работы: A) Хоторн B) Бейлин C) Маслоу D) Фромм	C) Маслоу
11.	Потребность, на изучение которой была направлена исследовательская деятельность Мак-Клелланда, является потребность в (?) (в переводах на русский язык ее называют также потребностью в принадлежности или в причастности). Имеется в виду прежде всего стремление человека к дружеским и тесным межличностным отношениям. A) аффилиации B) общении C) группе D) развитии	A) аффилиации
12.	Взвешивая вероятность своего успеха, перебирая альтернативные варианты действия, люди окончательно останавливаются на таком из них, который, на их взгляд, будет наиболее успешным и в то же самое время приносящим наибольшее вознаграждение. Мотивация, (?), сводится к решению о том, сколько усилий необходимо приложить в специфической ситуации решения жизненной задачи. A) по Фрейду	D) по Вруму

	D) по Локку C) по Муру D) по Вруму	
13.	Одной из широко известных в настоящее время является теория (?) Д. Адамса. Основное ее положение состоит в том, что люди мотивированы установлением справедливых взаимоотношений с другими членами организации и поэтому они пытаются устранить несправедливость, проявляемую (как им кажется) по отношению к ним самим. A) справедливости B) доверия C) равенства D) власти	A) справедливости
14.	Теория Врума оперирует следующими основными понятиями: ожидание, инструментальность и (?). A) Четкость B) Валентность C) Результат D) Ресурсы	B) Валентность
15.	"Всегда знает кого-то, кто, в свою очередь, знает того, кто может помочь команде в данной ситуации. Он стремится быть привлекательным, контактным и легким, позитивным и горячо вовлеченным в решение задачи. Его энтузиазм непродолжителен, так как он быстро теряет интерес к рутинным задачам. Он лучше работает под большим давлением и тогда способствует укреплению энтузиазма и морального состояния членов команды" - какая роль по Р.Белбину описана выше? A) Специалист B) Аналитик C) Знаток ресурсов D) Педант	C) Знаток ресурсов
16.	Какая роль по Р. Белбину описана далее: "лидер команды, ориентированный на ее задачу. Он придает соответствующую форму групповым усилиям, пытаясь объединить идеи в определенные целостные предположения. Он проявляет беспокойство и доминантность экстраверта, полон нервной энергии и легко впадает в состояние фрустрации, при этом не боясь	A) Созидатель

	возникающих трудностей и быстро реагируя на них. Нетерпимый к расплывчатости идей, он демонстрирует самоуверенность, хотя на самом деле полон сомнений. Он рассматривает команду как своеобразное продолжение себя самого, как расширение собственного «я» и действует в соответствии с этим"? А) Созидатель В) Педант С) Шейпер D) Аналитик	
17.	Разработано несколько вариантов использования метода «мозгового штурма». Так, в одном из них короткие (десятиминутные) периоды выдвижения идей перемежаются также короткими периодами их оценки. Другой оригинальный прием — (?) (обратный) «мозговой штурм», который может дать свежие подходы к решаемой проблеме, если посмотреть на нее с противоположной стороны, нередко используется для выявления потенциальных рисков и недостатков. А) обратный В) метод инверсии (или инверсный мозговой штурм) С) двойной D) быстрый	В) метод инверсии (или инверсный мозговой штурм)
18.	Как называется комплекс мер, направленных на помощь сотрудникам в решении личных проблем, негативно влияющих на их рабочую эффективность и психологическое благополучие, обычно включающий консультации, тренинги и поддержку? А) Мотивация В) Программа помощи сотрудникам С) Тренинг D) Оценка персонала	В) Программа помощи сотрудникам
19.	Весь путь прохождения информации от ее отправителя до получателя называется (?) (здесь имеется в виду как физическая, так и социальная среда). А) каналом коммуникации	А) каналом коммуникации

	В) путём коммуникации С) отправлением данных D) коммуникацией	
20.	К (?) каналам коммуникации относятся те, которые не совпадают с официально установленными. Можно выделить две основных причины, побуждающие людей использовать такие каналы: потребность членов организации в социальных контактах, которая полностью никогда не удовлетворяется в пределах системы официальных коммуникаций; низкая эффективность отдельных элементов данной системы. А) неформальным В) формальным С) агрессивным D) личным	А) неформальным

9.3.2 Практические задания и кейсы (кейс-задания)

Задания закрытого типа на установление соответствия

	Задание		Правильный ответ
21.	Установите соответствие между угрозой психологической безопасности с ее характеристикой:		А-2 Б-4 В-1 Г-3 Д-5
	Угроза	Характеристика	
	А. Моббинг	1. Отсутствие четкого понимания сотрудником своих задач, зоны ответственности и критериев оценки	
	Б. Токсичное лидерство	2. Систематическое унижение, запугивание или изоляция сотрудника коллегами	

	В.Рольевая неопределенность	3. Постоянно поступающие задачи, которые сотрудник не успевает обработать, ведущие к тревоге и ошибкам	
	Г.Информационная перегрузка	4.Использование руководителем власти для манипуляций, унижения, создания атмосферы страха	
	Д.Нарушение конфиденциальности	5. Распространение личной или чувствительной служебной информации без согласия сотрудника	
22.	Установите соответствие между типом стратегии в переговорном процессе и целью:		А-2 Б-4 В-1 Г-3
	Тип стратегии	Цель стратегии	
	А. Выигрыш-проигрыш	1. Самопожертвование во имя гибели соперника	
	Б. Проигрыш-выигрыш	2. Выигрыш за счет проигрыша оппонента	
	В. Проигрыш-проигрыш	3. Достижение взаимовыгодных соглашений	
	Г. Выигрыш-	4. Уход от	

	выигрыш	конфликта, уступка оппоненту	
23.	Установите соответствие между стилем поведения в конфликте (по Томасу-Килманну) и его описанием:		А-2 Б-3 В-1
	Стиль поведения	Описание	
	А. Соперничество	1. Жертвование своими интере- сами ради ин- тересов другого	
	Б. Избегание	2. Стремление удовлетворить свои интересы в ущерб интере- сам другого	
	В. Приспособление	3. Стремление уй- ти от конфлик- та, не брать на себя ответствен- ность	

Задания открытого типа

	Задание	Правильный ответ
24.	Впишите подходящий термин: «_____ вид конформизма, при котором человек внешне согласился с группой, но внутренне остался при своем мнении».	Внешний конформизм