ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат:
0276af76002fb3e7974fb5152497c4aab3
Владелец: АНО ВО "НМИ"
Действителен с 04.08.2025 до 04.11.2026

Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«Невинномысский медицинский институт»

Утверждаю
Ректор АНО ВО «НМИ»
_____ С.С. Наумов
«___» _____ 2026 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.О.43 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

по специальности **37.05.01** Клиническая психология
профиль: Клинико-психологическая диагностика, консультирование и психотерапия
программа подготовки специалитет

Форма обучения: очная
год начала подготовки 2026

АНО ВО НМИ

Невинномысск, 2026

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного стандарта высшего образования специальности 37.05.01 Клиническая психология, утвержденный приказом Минобрнауки России от 26.05.2020 г. № 683 и учебного плана Автономной некоммерческой организации высшего образования «Невинномысский медицинский институт»

АНО ВО НМИ

1. Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины – формирование профессиональных компетенций по основным направлениям деятельности специалистов в области организационной психологии и развития умений и навыков, которые могут быть использованы в профессиональной деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина относится к базовой части ОПОП, её изучение осуществляется в 6 семестре.

.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Коды и содержание индикаторов компетенции	Планируемые результаты обучения (дескрипторы)		
	Знать	Уметь	Владеть навыками
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели			
УК 3.1 Распределяет задания и добивается их исполнения, реализуя основные функции управления	понятие организация, основные теории организаций, основные характеристики организаций	оперировать понятием организация, анализировать основные теории организаций, основные характеристики организаций	способностью и готовностью применять на практике знания в области организационной психологии: организация, трудовая группа и команда;
УК 3.2 Разрешает конфликтные ситуации на основе согласования позиций и учета интересов	понятие конфликтной ситуации на основе согласования позиций и учета интересов	разрабатывать стандартные программы, направленные на предупреждение конфликтных ситуаций на основе согласования позиций и учета интересов	навыками реализации стандартных программ, направленных на предупреждение конфликтных ситуаций на основе согласования позиций и учета интересов
ОПК-7 Способен выполнять основные функции управления психологической практикой, разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии,психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента, осуществлять управление коммуникациями и контролировать результаты работы			
ОПК 7.1 Умеет разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с	понятие организационной психологии: цели, предмет и задачи; ее место в системе психологического знания и историю	проводить мероприятия с персоналом организации с целью подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими	способностью разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с

АНО ВО НМИ

требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента.	формирования, предмет и проблематика организационной психологии	возможностями и личностными характеристиками претендента.	требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента.

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

Семестр	Наименование разделов дисциплины	Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем (в часах), в том числе					Самостоятельная работа, в том числе консультации		
		Лекции	Практические	Семинарские	Лабораторные	Клинические практические	Групповые консультации	Контроль самостоятельной	Самостоятельная работа, в том числе индивидуальные консультации
6	Раздел 1. Организационная психология как прикладная психологическая дисциплина	6	4						4
6	Раздел 2. Теоретико-методологические подходы в организационной психологии	6	2						4
6	Раздел 3. Место человека в структуре организации	4	22						14
6	Раздел 4. Психологическое сопровождение организационных отношений		4						2
6	Промежуточная аттестация: зачет								
	Итого по дисциплине:	16	32						24
	Часов 72 | **Зач.ед.2**	**48**					**24**		
	Объём профессиональной практической подготовки	**0 час/0%**					**0 час/0%**		
	Объём профессионально направленной подготовки	**32 час /100 %**					**10 час/ 41,67%***		

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1. Содержание разделов дисциплины

Код индикатора	Наименование разделов	Краткое содержание разделов и тем

АНО ВО НМИ

компетен-ции		
УК 3.2	Раздел 1. Организационная психология как прикладная психологическая дисциплина	*Тема . Организационная психология: цели, предмет и задачи* Объект, предмет и задачи организационной психологии. Организационная психология как прикладное направление психологической науки. Принципы и методы исследований в организационной психологии. Этические аспекты работы психолога в организации. *Тема. Организационная психология в системе психологического знания* Междисциплинарные связи организационной психологии. Связь организационной психологии с теорией менеджмента и организационным развитием *Тема. История формирования, предмет и проблематика организационной психологии* История возникновения и развития организационной психологии на Западе. История развития отечественной организационной психологии. Современное состояние организационной психологии *Тема. Базовые категории организационной психологии* Труд и работа. Структура трудовой деятельности. Организационные формы труда. Процесс труда и трудовые нагрузки. Профессионал и профессиональная роль. Служащий организации и должностная позиция. Требования к профессионалу и должностные регламентации. Система прав и обязанностей служащего организации *Тема . Теории организаций* Ранние теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор, А. Файоль). Организация как социальная общность (Э. Мэйо и др.). Теория X и Y Д. Мак Грегора. Системные теории организаций. Организация как открытая система. Интеракционисткая модель организаций (Ч. Бернард, Г. Саймон и др.).
УК 3.1 **УК 3.2** **ОПК 7.2**	Раздел 2. Теоретико-методологические подходы в организационной психологии	*Тема. Основные характеристики организаций* Целевая структура деятельности организации. Иерархии внешних и внутренних целей. Задачи и функции персонала, понятие технология. Структура организации, функциональные подразделения и типы взаимодействий. *Тема. Понятие организация* Основные определения организации, используемые в организационной психологии. Типы организаций и их классификации по целевой направленности. Основные функции персонала в организациях, их распределение. Организации в постиндустриальном обществе. *Тема. Основные характеристики организаций* Размеры и пространственная локализация организаций. Рабочее время и режим работы в организациях. "Неформальный устав" и традиции организации. Критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций.

АНО ВО НМИ

		Тема. Теории мотивации. Теория мотивации А. Маслоу. Теория мотивации К. Альдерфера. Двухфакторная теория мотивации Херцберга. Теория подкрепления мотивов. Теория ожидания. Целевая теория мотивации. Модификация поведения (behavior modification). Практические методы стимулирования деятельности работников. Удовлетворенность трудом. Методы оценки субъективного образа труда.
УК 3.1 **УК 3.2** **ОПК 7.2**	Раздел 3. Место человека в структуре организации	*Тема. Личность в организации* Социальные позиции и роли личности. Регламентация организационной роли. Интернализация организационной роли. Соответствие индивидуально-психологических особенностей личности и ее организационной роли. Взаимовлияние личности и социальной роли. Уровень притязаний личности в организации и фрустрации . *Тема. Человек и работа в организации* Психологический анализ деятельности с учетом уровня организационных взаимодействий. Стресс и здоровье работников. Основные субъективные составляющие труда (модель Дж. Олдмана и Дж. Хаккмана). Мотивы и потребности людей в организациях. Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект. *Тема. Организационное поведение: уровни анализа* Понятие организационное поведение. Взаимодействия уровня "человек–работа". Взаимодействия уровня "специалист–рабочая группа/трудовой коллектив". Взаимодействия уровня "служащий–организация". Межорганизационные взаимодействия. *Тема. Специалист и рабочая группа* Групповые взаимодействия и трудовые роли в группе. Социометрический статус группы. Взаимодействие "исполнитель–руководитель–группа". Профессиональная карьера и развитие группы. Ролевые позиции "руководитель" и "лидер". *Тема. Феномен власти*. Феномен власти. Модель власти в межличностном взаимодействии. Косвенные методы влияния. Лидерство и организационная власть. Лидерство и эволюция власти в организации. Теории лидерства. Стили руководства. Сплоченность группы. Психологический климат в группе. *Тема. Служащий и организация* Функциональное распределение обязанностей в организации. Системы оплаты и вознаграждения за труд. Эффекты "отчуждения труда". Нормы труда в организации. Традиции, мифы в организации. *Тема. Организационная культура*. Факторы, детерминирующие формирование организационной культуры. Теории организационной культуры. Организационная культура и лидерство.

АНО ВО НМИ

		Тема. Организационное развитие. Цели организационного развития. Модели принятия организационных решений. Подходы к организационному развитию: что изменять, как изменять. Микроперспектива. Макроперспектива. Объекты развития: индивид, группа, организационная система. Процессы и стадии развития. *Тема. Трудовые группы в организации: основные характеристики* Первичная трудовая группа: определение понятия. Организационная структура первичной трудовой группы. Факторы, влияющие на организационную структуру первичной трудовой группы. Неформальная организация первичной трудовой группы. *Тема. Трудовые группы в организации: основные характеристики* Совершенствование структуры первичной трудовой группы. Сплоченность и продуктивность первичной трудовой группы. Психологическая совместимость членов группы. Социальная фасилитация и социальное иждивенчество. Стадии формирования первичной трудовой группы. *Тема. Команды в организации*: формирование, развитие и функционирование Понятие о команде. Построение команды. Типы команд. Новое в командообразовании: Виртуальные команды , «Горячие» группы. Результативность рабочих команд. Рабочие команды: итоги и перспективы. *Тема. Принятие решений в группах* Групповые решения как необходимые компоненты деятельности организаций. Типы групповых решений. «Мозговой штурм». Метод Дельфи. Метод номинальной группы. Синектика. Использование компьютеров при принятии решений. Плюсы и минусы группового принятия решений. Особенности внутригруппового взаимодействия. «Сдвиг риска», «сдвиг осторожности» и групповая поляризация . «Группомыслие». Подводя итоги *Тема. Коммуникации в организации* Понятие о коммуникации и ее основные характеристики. Основные элементы коммуникационного процесса. Направление потоков информации в организации (нисходящие коммуникации, восходящие коммуникации, горизонтальные коммуникации). Формальные и неформальные каналы коммуникаций. Вербальная и невербальная коммуникация (сходство и различие вербальной и невербальной коммуникации, устная и письменная коммуникация, стили коммуникации, активное слушание). Характеристики невербальной коммуникации (функции невербальной коммуникации, формы невербальной коммуникации). Коммуникационные барьеры и их преодоление. Новые информационные технологии.

АНО ВО НИИ

УК 3.1 **УК 3.2** **ОПК 7.2**	Раздел 4. Психологическое сопровождение организационных отношений	*Тема. Методы психологической диагностики в организациях* Методы диагностики персонала организации. Диагностика групп и команд. Измерение организационных феноменов. Психодиагностика в целях профессио нального отбора *Тема . Цель, задачи и технологии организационного консультирования*. Феномен организационного консультирования. Формы и этапы консультативного процесса. Принципы и методы консультирования организации. Коучинг. Требования к квалификации консультанта. Психологическое сопровождение организационного обучения (внутрифирменное обучение; психолого-педагогические подходы к образованию взрослых). Организационный тренинг.

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

1. Лекционный материал по дисциплине «Организационная психология».
2. Методические рекомендации к практическим занятиям по дисциплине «Организационная психология».
3. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организационная психология».

7. Оценочные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Индикаторы	Семестр	Этап формирования
УК-3	Иук 3.2, Иук 3.3	6	промежуточный
ОПК-7	Иопк 7.2	6	промежуточный

7.2 Описание показателей и критериев и шкал оценивания компетенций
УК-3
Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
Индикатор Иук 3.2 Распределяет задания и добивается их исполнения, реализуя основные функции управления

Оцениваемый результат (дескрипторы)		Критерии оценивания	Процедура оценивания	
			Текущий контроль	Промежуточ-ная аттестация
Знает	понятие организация, основные теории организаций, основные	Дает определение понятиям: организация, основные теории организаций, основные характеристики организаций	Собеседование	

АНО ВО НМИ

	характеристики организаций	Определяет место и роль личности в организации, соотношение «человек и работа в организации», «специалист и рабочая группа», «служащий и организация»	Собеседование	
		Характеризует понятие трудовые группы в организации: основные характеристики	Собеседование	
		Дает определение команды в организации: формирование, развитие и функционирование	Собеседование	
Умеет	оперировать понятием организация, анализировать основные теории организаций, основные характеристики организаций	Определяет место и роль личности в организации,	Собеседование	Итоговое индивидуальное задание
		Проводит анализ соотношение «человек и работа в организации», «специалист и рабочая группа», «служащий и организация»	Собеседование	Итоговое индивидуальное задание
		Оперирует определением команды в организации,	Собеседование	Итоговое индивидуальное задание
		Выявляет условия формирования, развития и функционирования команды	Собеседование	Итоговое индивидуальное задание
Владеет	способностью и готовностью применять на практике знания в области организационной психологии: организация, трудовая группа и команда;	Самостоятельно анализирует научные подходы к определению места и роли организационных отношений в жизни человека	Индивидуальное задание	Итоговое индивидуальное задание
		Самостоятельно анализирует и систематизирует знания в области организационной психологии	Индивидуальное задание	Итоговое индивидуальное задание

Индикатор Иук 3.3 Разрешает конфликтные ситуации на основе согласования позиций и учета интересов

Оцениваемый результат (дескрипторы)		Критерии оценивания	Процедура оценивания	
			Текущий контроль	Промежуточ-ная аттестация
Знает	понятие конфликтной ситуации на основе согласования позиций и учета интересов	Перечисляет алгоритм принятия решений в группах	Собеседование	
		Характеризует понятие коммуникации в организации	Собеседование	
		Дает определение конфликта, видов конфликтных ситуаций в организации	Собеседование	

АНО ВО НМИ

Умеет	разрабатывать стандартные программы, направленные на предупреждение конфликтных ситуаций на основе согласования позиций и учета интересов	Разрабатывает алгоритм принятия решений в группах	Собеседование,	Итоговое индивидуальное задание
		Анализирует закономерности и механизмы эффективной коммуникации в организации	Собеседование,	Итоговое индивидуальное задание
		Анализирует специфику причин возникновения и развития конфликтов в профессиональной деятельности, их характеристику.	Собеседование,	Итоговое индивидуальное задание
		Подбирает стратегии разрешения конфликтов,	Собеседование,	Итоговое индивидуальное задание
Владеет	навыками реализации стандартных программ, направленных на предупреждение конфликтных ситуаций на основе согласования позиций и учета интересов	Самостоятельно анализирует конфликтные ситуации и выстраивает конструктивный диалог по разрешению противоречий	Индивидуальное задание	Итоговое индивидуальное задание
		Самостоятельно составляет психологическую программу, направленную на предупреждение конфликтных ситуаций на основе согласования позиций и учета интересов	Индивидуальное задание	Итоговое индивидуальное задание

ОПК-7

Способен выполнять основные функции управления психологической практикой, разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии,психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента, осуществлять управление коммуникациями и контролировать результаты работы

Иопк 7.2 Умеет разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента.

Оцениваемый результат (дескрипторы)		Критерии оценивания	Процедура оценивания	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
Знает	понятие организационной психологии: цели, предмет и задачи; ее место в системе психологического знания и историю формирования, предмет и проблематика организационной психологии	Перечисляет базовые категории организационной психологии	Собеседование	
		Характеризует основные теории мотивации.	Собеседование	
		Перечисляет методы психологической диагностики в организациях	Собеседование	
		Определяет цель, задачи и технологии организационного консультирования.	Собеседование	

АНО ВО НМИ

Умеет	проводить мероприятия с персоналом организации с целью подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента.	Анализирует механизмы организационного поведения, организационной культуры и организационного развития;	Собеседование	Итоговое индивидуальное задание
		Объясняет механизмы и закономерности феномена власти.	Собеседование	Итоговое индивидуальное задание
		Подбирает и адаптирует методы психологической диагностики в организациях	Собеседование	Итоговое индивидуальное задание
		Формулирует цель, задачи и технологии организационного консультирования.	Собеседование	Итоговое индивидуальное задание
Владеет	способностью разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента.	Способен использовать теории мотивации, ключевые позиции теорий в практической деятельности;	Индивидуальное задание	Итоговое индивидуальное задание
		Демонстрирует навыки использования методов психологической диагностики в организациях	Индивидуальное задание	Итоговое индивидуальное задание
		Демонстрирует навыки составления программы и применения технологии организационного консультирования.	Индивидуальное задание	Итоговое индивидуальное задание

Описание шкал оценивания

В рамках балльно-рейтинговой системы успеваемость студентов по дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Максимально возможный балл за текущий контроль устанавливается равным 5 баллов. Рейтинговый балл за работу в семестре формируется как среднее арифметическое за все виды работ обучающихся, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Рейтинговый балл, выставляемый студенту, фиксируется в специальной ведомости и доводится до сведения студентов.

Шкала пересчета баллов по дисциплине при промежуточной форме аттестации по дисциплине зачет 6 семестр

Балл	*Оценка*
от 2,5 до 5,0	«зачтено»
менее 2,5	«не зачтено»

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Зачет выставляется по результатам работы в семестре, при сдаче всех оценочных мероприятий, предусмотренных текущим контролем успеваемости. Процедура зачетакак отдельное контрольное мероприятие не проводится, оценивание знаний обучающегося

АНО ВО НИИ

происходит по результатам текущего контроля.

Перечень практических навыков для текущего контроля по дисциплине:

1. Характеризует организационное поведение.
2. Составляет организационную структуру организации
3. Составляет характеристику трудовых групп.
4. Производит разбор структуры и отношений организации.
5. Анализирует механизмы принятия решений в группах
6. Исследует коммуникации в организации, определяет эффективные пути налаживания отношений и нормализации социально-психологического климата.
7. Использует методы психологической диагностики в изучении командной работы.
8. Определяет цель, задачи и технологии организационного консультирования.
9. Составляет тренинг командообразования.
10. Применяет технологии по сплочению коллектива в организации.

Вопросы для проверки уровня теоретической подготовки обучающегося для подготовки к зачету

1. Типичные ошибки в психологическом консультировании.
2. Основные субъективные состояния клиентов, обращающихся за психологической помощью, стратегия психолога при каждом.
3. Работа психолога в консультирующих организациях различного ведомственного подчинения, возможности и недостатки.
4. Проблемы сопротивления клиента: причины, формы, тактика работы психолога.
5. Проблема совета в психологическом консультировании.
6. Психологические трудности начинающих психологов-консультантов, объективные и субъективные показатели этих проблем.
7. Модель эффективного психолога-консультанта.
8. Ограничения возможностей психологического консультирования.
9. Структура процесса психологического консультирования.
10. Психологические защитные механизмы и их роль в принятии психологической помощи клиентом.
11. Особенности этапа постановки психологического диагноза: консультативная гипотеза и способы работы с нею.
12. Принцип конфиденциальности.
13. Этап принятия решений клиентом: значение и особенности этапа.
14. Типы нарушения контакта в психологическом консультировании, их причины и способы восстановления диалога.
15. Общая характеристика ситуации психологического консультирования.
16. Методы активного слушания.
17. Основные виды психологического консультирования.
18. Понятие результативности психологического консультирования.
19. Этап завершения беседы, его цели, задачи, особенности и методические приемы.
20. Этические принципы работы психолога-консультанта.
21. Индивидуальное и групповое психологическое консультирование.
22. Специфика, возможности и ограничения.
23. Техника конструктивных переговоров.
24. Особенности профконсультирования: границы применения, основные техники.
25. Отличительные особенности, проблемы и возможности психологического консультирования, психологической коррекции и научно-исследовательской психологической практики.
26. Опора на биографические сведения в психологическом консультировании.
27. Рабочий альянс между психологом и клиентом - взаимные обязательства и права каждого.
28. Использование интерпретации в психологическом консультировании.
29. Использование техники самораскрытия в психологическом консультировании.
30. Специфика консультативного общения.

АНО ВО НМИ

31. Этап и подэтапы расспроса клиента: задачи и методические приемы этапа Установление сеттинга в психологическом консультировании.
32. Стратегия и тактика начала беседы с клиентом. .
33. Правила и значение хорошего слушания. Технические приемы активного слушания.
34. Диагностический этап консультирования.
35. Требования к речи консультанта: ограничение активности в диалоге, приближение ее к речи клиента, краткость, точность, дипломатичность, анализ эмоциональных переживаний клиента.
36. Этап оказания коррекционного воздействия: его задачи и особенности.
37. Определение, значение и навыки поддержания консультативного контакта
38. Особенности психолого-педагогического консультирования.
39. Супервизия - как способ развития профессиональной рефлексии.
40. Особенности семейного консультирования.
41. Специфика, структура, особенности телефонного консультирования. Цели, способы и правила формулирования вопросов клиенту.
42. Основные парадигмы психологической помощи. Значение теоретических ориентаций психолога-практика. Возможности и ограничения каждой из них. Техника обратной связи.
43. Техника отзеркаливания в психологическом консультировании.
44. Принцип безоценочности. Техника парадоксальной интенции в психологическом консультировании.
45. Проблемы психодиагностика при оказании помощи клиенту. Этап пояснения запроса.
46. Типы запросов. Основные трудности в организации первичной беседы с различными типами клиентов.
47. Работа с запросом. Техника идентификации чувств.
48. Техники работы с переживаниями клиента на этапе психологической коррекции.
49. Особенности детского консультирования. Паузы в консультативном общении: тактика их применения и значение.
50. Основные техники и процедуры психологического консультирования. Техника идентификации чувств.

Критерии оценивания на зачете

Шкала оценивания	Показатели
Зачтено	Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины В ответе используется научная терминология. Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное Умеет делать выводы без существенных ошибок Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных (типовых) задач. Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине. Активен на практических (лабораторных) занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.

АНО ВО НМИ

Не зачтено	Не достаточно полный объем знаний в рамках изучения дисциплины В ответе не используется научная терминология. Изложение ответа на вопрос с существенными стилистическими и логическими ошибками. Не умеет делать выводы по результатам изучения дисциплины Слабое владение инструментарием изучаемой дисциплины, не компетентность в решении стандартных (типовых) задач. Не умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине. Пассивность на практических (лабораторных) занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий. Не сформированы компетенции, умения и навыки. Отказ от ответа или отсутствие ответа.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценивание сформированности компетенции осуществляется на практических занятиях в ходе текущего контроля. При оценивании результатов обучения по дисциплине Организационная психология учитывается:

- выполнение индивидуальных заданий по каждой теме практического занятия;
- собеседование по основным вопросам практических занятий, контрольное тестирование по разделам;
- демонстрация практических навыков при разборе практических ситуаций;
- итоговое индивидуальное задние.

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1 Основная литература

Печатные издания	Электронные издания
Кенрик Д. Т. Социальная психология – 5-е изд. – СПб.: Питер, 2016. – 848 с.	1. Душков, Б. А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности : Словарь / Душков Б. А. , Смирнов Б. А. , Королев А. В. , под ред. Б. А. Душкова, прил. Т. А. Гришиной. - 3-е изд. - Москва : Академический Проект, 2020. - 848 с. (Серия "Gaudeamus") - ISBN 978-5-8291-3448-8. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785829134488.html 2. Мандель, Б. Р. Организационная психология. Модульный курс : учеб. пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Мандель Б. Р. - 2-е изд. , стер. - Москва : ФЛИНТА, 2020. - 371 с. - ISBN 978-5-9765-2438-5. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976524385.html

8.2 Дополнительная литература

Печатные издания	Электронные издания
Алексина Т. А. Деловая этика: учеб. для акад. бакалавриата – М.: Юрайт. 2016. – 384 с.	1. Бубчикова, Н. В. Социальная психология : учеб. - метод. пособие / Бубчикова Н. В. , Чикова И. В. - 3-е изд. , стер. - Москва : ФЛИНТА, 2020. - 213 с. - ISBN 978-5-9765-2387-6.

АНО ВО НМИ

	- Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN97859765238761.html 2. Иванова, С. Тайм-менеджмента нет : Психология дружбы со временем / Иванова С. - Москва : Альпина Паблишер, 2021. - 151 с. - ISBN 978-5-9614-4141-3. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961441413.html 3. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология : учебник / Почебут Л. Г. , Чикер В. А. - Москва : Проспект, 2020. - 552 с. - ISBN 978-5-392-30567-4. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392305674.html

8.3. Лицензионное программное обеспечение:

	Наименование ПО	**Тип лицензии**	**№ Договора**
1	Среда электронного обучения 3KL Moodle, версия 5GB 4.1.3b	Коммерческая	№1756-2 от 20 сентября 2023
2	1С Университет ПРОФ. Ред.2.2.	Коммерческая	№ЛМ00-000221
3	1С: Университет ПРОФ. Активация возможности обновления конфигурации на 12 мес.	Коммерческая	№ЛМ00-000221
4	Программное обеспечение «Планы ВПО»	Коммерческая	№2193-24
5	Аппаратно-программный комплекс в составе интерактивного стола и предустановленного программного обеспечения для отображения трехмерного образа человеческого тела. Интерактивный анатомический стол «Пирогов» Модель II	Коммерческая	№1190
6	Защищенный программный комплекс 1С: Предприятие 8.3z	Коммерческая	№ЛМ00-000221
7	1С: Предприятие 8 ПРОФ.	Коммерческая	№ЛМ00-000221
8	1С: Предприятие 8.3 ПРОФ. Лицензия на сервер.	Коммерческая	№ЛМ00-000221
9	1С: Бухгалтерия 8 ПРОФ.	Коммерческая	№ЛМ00-000490
10	1С: Зарплата и управление персоналом 8 ПРОФ.	Коммерческая	№ЛМ00-000490
11	MS SQL Server 2019 Standard	Коммерческая не исключительное право	№ЛМ00-000221
12	Система анализа программного и аппаратного TCIP/IP сетей (сетевой сканер Ревизор Сети версии 3.0)	Коммерческая	№966
13	Единый центр управления Dallas Lock. Максимальное количество сетевых устройств для мониторинга: 3	Коммерческая	№966
14	Неисключительное право на использование Dallas Lock 8.0-K (СЗИ НСД, СКН)	Коммерческая	№966

АНО ВО НМИ

15	Модуль сбора данных для специального раздела сайта образовательной организации высшего образования	Коммерческая не исключительное право	№2135-23
16	Kaspersky Стандартный Certified Media Pack Russian Edition.	Коммерческая	№297
17	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition.	Educational License	№1190
18	Ревизор сети (версия 3.0), стандартное продление лицензии на 1 год	Коммерческая	№1190
19	Ревизор сети (версия 3.0) 5 IP, право на использование дополнительного IP адреса к лицензии на 1 год	Коммерческая	№1190
20	Неисключительное право на использование Dallas Lock 8.0-K (СЗИ НСД, СКН)	Коммерческая	№1190
21	Dallas Lock 8.0-K с модулем «Межсетевой экран». Право на использование (СЗИ НСД, СКН, МЭ)	Коммерческая	№3D-24
22	Лицензия на использование программы RedCheck Professional для localhost на 3 года	Коммерческая	№393853
23	Медиа-комплект для сертифицированной версии средства анализа защищенности RedCheck	Коммерческая	№393853
24	Kaspersky Certified Media Pack Customized	Коммерческая	№393853
25	ФИКС (версия 2.0.2), программа фиксации и контроля исходного состояния программного комплекса для ОС семейства Windows. Лицензия (право на использование) на 1 год	Коммерческая	№393853
26	TERRIER (версия 3.0) Программа поиска и гарантированного уничтожения информации на дисках. Лицензия на право использования на 1 год	Коммерческая	№393853
27	Передача неисключительных прав на использование ПО ViPNet Client for Windows 4.x (КС2). Сеть 2458	Коммерческая	№393853
28	Ревизор 1 XP Средство создания модели системы разграничения доступа. Лицензия на право использования на 1 год	Коммерческая	№393853
29	Ревизор 2 XP Программа контроля полномочий к информационным ресурсам. Лицензия на право использования на 1 год	Коммерческая	№393853
30	Агент инвентаризации. Лицензия на право использования на 1 год	Коммерческая	№393853
31	Libre Office	Бесплатная, GNU General Public License	
32	GIMP	Бесплатная, GNU General Public License	
33	Mozilla Thunderbird	Mozilla Public License	
34	7-Zip	Бесплатная, GNU General Public License	
35	Google Chrome	GPL	

АНО ВО НМИ

36	Ubuntu	GPL	
37	VLC media player	LGPLv2.1+	

8.4. Современные профессиональные базы данных:

1. Куриленко Ю.Ф. Энциклопедия практической психологии. Режим доступа: http://psy-lib.ru/library.php
2. Национальный исследовательский институт психологии развития. Сайт института: https://niipr.ru/
3. Мир энциклопедий. – http://www.encyclopedia.ru/, доступ свободный
4. Некоммерческая электронная библиотека «ImWerden». История. – http://imwerden.de/, доступ свободный
5. Российское образование. Федеральный портал. – http://www.edu.ru/, доступ свободный
6. Энциклопедии Кирилла и Мефодия. – http://www.megabook.ru/, доступ свободный

8.5. Информационные справочные системы:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» – Режим доступа: http://www.consultant.ru, доступ свободный
2. Информационно-правовой сервер «Гарант» – Режим доступа: http://www.garant.ru, доступ свободный

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебная аудитория 1 для проведения занятий лекционного, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточных аттестаций 357114, Ставропольский край, г. Невинномысск, Бульвар Мира, д. 25,	**1.Учебная мебель:** -Комплект учебной мебели: стол на два посадочных места (40 шт.); -стул ученический (80 шт.); -стол преподавателя (1 шт.); -кресло преподавателя (1 шт.); -доска классная; 2. Технические средства обучения: -набор демонстрационного оборудования: - мультимедиа-проектор-(1 шт.); -компьютер (ноутбук) с подключением к сети «Интернет» и доступом к ЭИОС ВУЗа; -учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации
Учебная аудитория 17 для проведения практических занятий, текущего контроля и промежуточных аттестаций 357114, Ставропольский край, г. Невинномысск, Бульвар Мира, д. 25,	**1.**Учебная мебель: -Комплект учебной мебели: стол на два посадочных места (15 шт.); -стул ученический (30 шт.); -стол преподавателя (1 шт.); -кресло преподавателя (1 шт.); -доска классная; 2. Технические средства обучения: -набор демонстрационного оборудования: - мультимедиа-проектор-(1 шт.); -компьютер (ноутбук) с подключением к сети «Интернет» и доступом к ЭИОС ВУЗа; 3.Учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации; -набор мультимедийных презентаций.

АНО ВО НМИ

Учебная аудитория 4 Помещение для самостоятельной работы, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к ЭИОС вуза. 357114, Ставропольский край, г Невинномысск, б-р Мира, д 25	Комплекты учебной мебели; Компьютерная техника с подключением к сети «Интернет» и доступом к ЭИОС вуза.

10. ОСОБЕННОСТИ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЙ ОБУЧАЮЩИМИСЯ-ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ (ПРИ НАЛИЧИИ)

Особые условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

– Закона РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Закона РФ от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

– Приказа Минобрнауки России от 06.04.2021 № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса (утв. Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

В целях доступности изучения дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья организацией обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

–наличие альтернативной версии официального сайта организации в сети «Интернет» для слабовидящих:

–размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей) справочной информации (информация должна быть выполнена крупным рельефно-контрастным шрифтом (на белом или желтом фоне) и продублирована шрифтом Брайля);

–присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь:

–обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

–обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-поводыря к зданию организации;

АНО ВО НМИ

2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

–дублирование звуковой справочной информации визуальной (установка мониторов с возможностью трансляции субтитров (мониторы, их размеры и количество необходимо определять с учетом размеров помещения);

–обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации:

3.Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата. Материально- технические условия обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, локальное понижение стоек-барьеров, наличие специальных кресел и других приспособлений).

Обучение лиц организовано как инклюзивно, так и в отдельных группах.

11. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

11.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенции характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе государственной итоговой аттестации.

Оценочные материалы включают в себя контрольные задания и (или) вопросы, которые могут быть предложены обучающемуся в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине. Указанные планируемые задания и (или) вопросы позволяют оценить достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине, установленных в соответствующей рабочей программе дисциплины, а также сформированность компетенций, установленных в соответствующей общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

На этапе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине показателями оценивания уровня сформированности компетенций являются результаты устных и письменных опросов, выполнение практических заданий, решения тестовых заданий, написание реферата.

Итоговая оценка сформированности компетенций определяется в период государственной итоговой аттестации.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели оценивания	**Критерии оценивания компетенций**	**Шкала оценивания**
Понимание смысла компетенции	Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач	Минимальный уровень
	Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.	Базовый уровень
	Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости	Высокий уровень

АНО ВО НМИ

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины	Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче	Минимальный уровень
	Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.	Базовый уровень
	Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии.	Высокий уровень
Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины	Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач.	Минимальный уровень
	Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы	Базовый уровень
	Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам.	Высокий уровень

АНО ВО НМИ

ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от_____ №___) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____
_____
_____
_____
Заведующий кафедрой

_____
(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от_____ №___) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____
_____
_____
_____
Заведующий кафедрой

_____
(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от_____ №___) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____
_____
_____
_____
Заведующий кафедрой

_____
(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от_____ №___) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____
_____
_____
Заведующий кафедрой

_____
(подпись, инициалы и фамилия)

АНО ВО НИИ

АНО ВО НМИ