

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования "Пермский
государственный национальный исследовательский
университет"**

Кафедра психологии развития

**Авторы-составители: Жданова Светлана Юрьевна
Зубакин Максим Владимирович
Шабалин Олег Михайлович**

Рабочая программа дисциплины
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ
Код УМК 59830

Утверждено
Протокол №10
от «08» июня 2022 г.

Пермь, 2022

1. Наименование дисциплины

Организационная психология

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в вариативную часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление подготовки: **44.03.02** Психолого-педагогическое образование
направленность Программа широкого профиля

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Организационная психология** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

44.03.02 Психолого-педагогическое образование (направленность : Программа широкого профиля)

ПК.6 Способен осуществлять работу по социально-психологической и социально-педагогической поддержке обучающихся в рамках психологической службы образовательной организации

Индикаторы

ПК.6.2 Ориентируется в общих принципах осуществления эффективной управленческой деятельности

4. Объем и содержание дисциплины

Направления подготовки	44.03.02 Психолого-педагогическое образование (направленность: Программа широкого профиля)
форма обучения	заочная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	13,14
Объем дисциплины (з.е.)	3
Объем дисциплины (ак.час.)	108
Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:	14
Проведение лекционных занятий	6
Проведение практических занятий, семинаров	8
Самостоятельная работа (ак.час.)	94
Формы текущего контроля	Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (2)
Формы промежуточной аттестации	Зачет (14 триместр)

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

Часть 1. Введение в организационную психологию

Часть 1. Введение в организационную психологию

1. Предмет, задачи, структура организационной психологии.
2. Основные понятия организационной психологии.
3. История возникновения организационной психологии.
4. Место организационной психологии в системе психологической науки
связь с другими науками
5. Перспективы развития организационной психологии.

Глава 1 Организационная психология как наука

1. Организационная психология как научно-практическое направление.
2. Цели и задачи исследования в организации.
3. Этапы, модели и проекты научного исследования.
4. Методы исследования в организационной психологии.
5. Возможности и ограничения организационно-психологических исследований.

Глава 1. Организационная психология как наука

1. Организационная психология как научно-практическое направление.
2. Цели и задачи исследования в организации.
3. Этапы, модели и проекты научного исследования.
4. Методы исследования в организационной психологии.
5. Возможности и ограничения организационно-психологических исследований.

Глава 2. Организация как открытая система

1. Природа и основные характеристики организаций.
2. Теории организаций. Научный менеджмент Ф.Тейлора.
Организационные принципы А.Файоля. Бюрократическая теория
организации М.Вебера. Организационная теория Л.Гьюлика - Л.Урвика.
3. Организационная структура. Исследования Т.Бернса и Дж. Сталкера,

П.Лоуренса и Дж. Лорша.

2.1. Определение организации. Теории организаций.

Организация — спланированная и скоординированная деятельность двух или более людей, действующих на определенных нормативных основаниях, в условиях разделения труда, а также при соблюдении установленной иерархии руководства, и стремящихся к достижению общей цели или нескольких целей.

2.2 Состав и содержание организационных отношений

Воздействие определяется как однонаправленное действие по передаче приказа, распоряжения, совета, просьбы от одного объекта (субъекта) управления к другому. Например, руководитель выдает работу исполнителю – это воздействие от субъекта к объекту; или мастер цеха просит главного инженера организации помочь ему – это воздействие от объекта к субъекту

Взаимодействие – это положительное действие обратной связи (положительная реакция) со стороны человека (объекта управления) на воздействие.

Противодействие – это отрицательное действие обратной связи со стороны человека на воздействие.

Организационные отношения складываются в процессах организации: производства в целом или его отраслей; труда на предприятии; сферы обращения; создания, реформирования, реорганизации, реструктуризации и ликвидации.

В основе организационных отношений лежит порядок, т.е. принятый или установленный свыше регламент нахождения объекта во времени и в пространстве. Порядки бывают алфавитными, номерными, должностными, сложившимися, ведомственными, особыми (при чрезвычайных ситуациях), уставными, по законодательству и др.

Принятый порядок обычно входит в традицию организации и для его замены, если это требуется, необходимы большие усилия. Прежде чем формировать устойчивые связи, каждому потенциальному контр-агенту необходимо выявить ключевой набор порядков в данной организации. Соблюдение принятого порядка в чужой организации – это обязанность любого человека.

2.3 Организационная структура

Организационная структура – совокупность подразделений организации и их взаимосвязей, в рамках которой между подразделениями распределяются управленческие задачи, определяются полномочия и ответственность руководителей и должностных лиц

Часть 2 Личность в организации

Глава 3 Индивидуальные различия, стили деятельности, организационное поведение и общение персонала организации

1. Мотивы и потребности людей в организациях. Содержательные и

процессуальные теории мотивации.

2. Модификация поведения (behavior modification).

3. Практические методы мотивирования и стимулирования деятельности

работников.

4. Управление по целям (management by objectives). Партисипативность
5. Современные подходы управления организацией

3.1. Стили профессиональной деятельности персонала организации

Мотивы и потребности людей в организациях. Содержательные и процессуальные теории мотивации.

2. Модификация поведения (behavior modification).
3. Практические методы мотивирования и стимулирования деятельности работников.
4. Управление по целям (management by objectives). Партисипативность
5. Современные подходы управления организацией

3.2 Особенности организационного поведения персонала организации

Организационное поведение позволяет руководителям лучше понять природу человека, управлять его поведением в организации и определять, как поведение влияет на результаты работы.

Организационное поведение — это область исследований, при которых используют теорию, методы, принципы и модели различных дисциплин с целью изучения индивидуальных представлений, ценностей и познавательных способностей и действий при индивидуальной работе и работе в группах, а также в рамках организации.

3.3 Общение персонала в условиях организации

Коммуникационный процесс в организации. Основные функции коммуникации. Зависимость эффективного управления персоналом от коммуникации.

Часть 3 Группы в организациях

Глава 4 Система управления персоналом организации

1. Природа групп в организации. Признаки и характеристики групп.
2. Эффективные и неэффективные группы. Стадии развития группы и групповые процессы.
3. Структура группы. Размер и состав группы. Неоднородность группы.
4. Роли в группе. Групповые ожидания, нормы и санкции.
5. Формирование групповых норм. Ситуационные переменные, влияющие

на групповое поведение.

6. Построение эффективной команды. Командообразование.

4.1 Системный подход в управлении персоналом.

Система. Системный анализ. Функции и цели управления с точки зрения системного подхода.

4.2 Поиск и отбор персонала

Комплектование штата. Основные принципы построения системы отбора кадров. Комплексный подход к поиску и отбору персонала. Источники привлечения персонала. Методы отбора персонала.

4.3 Мотивирование и стимулирование персонала

Стимулирование и мотивация трудовой деятельности персонала. Методы, которые применяются для мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

4.4 Развитие персонала и формирование ценностных ориентаций сотрудников

Существующие методики исследования индивидуальных ценностных ориентаций людей, а также корпоративных ценностей. Недостатки существующей методической базы изучения ценностных ориентаций сотрудников компаний. Рекомендации по развитию методической базы, с помощью внедрения авторской методики формирования ценностно-ориентированного управления в российских компаниях.

4.5 Оценка персонала

Оценка персонала, как выявление уровня эффективности выполнения работниками своих должностных обязанностей.

Глава 5 Психологические особенности управления собой в профессиональной деятельности

5.1 Сущность и содержание управления собой, удовлетворенностью трудом и преданностью организации

Понятие удовлетворенность трудом, параметры удовлетворенности трудом. Измерение удовлетворенности трудом. Преданность организации. Завоевание преданности работников. Формы преданности.

5.2 Управление временем и нагрузкой, планирование деятельности

Время. Рабочее время. Принцип Парето. Тайм-менеджмент.

5.3 Возможности эмоциональной регуляции при профессиональном выгорании и управление стрессом

Эмоциональное выгорание, симптомы, истощение, напряжение, стресс, факторы, диагностика, профилактика, эмоциональная устойчивость, организация труда, сотрудник в служебной деятельности.

Глава 6 Психологические особенности групп в организациях

6.1 Характеристики групп. Групповые ожидания. Формирование групповых норм

Основные характеристики группы. Групповые ожидания, как феномен любой группы. Формирование групповых норм согласно событиям или факторам.

6.2 Групповые процессы. Стадии развития группы

Становление группы как динамический процесс. Стадии развития группы согласно концепции Б. Такмана и М. Дженсена.

6.3 Эффективные и не эффективные группы. Роли в группах. Командообразование
Черты эффективных и неэффективных групп. Признаки команды. Лидер и другие роли в группе.

Глава 7. Организационная власть и лидерство

1. Власть как межличностное взаимодействие.
2. Общая классификация оснований власти.
3. Модели власти в межличностном взаимодействии
4. Лидерство и руководство в организации.
5. Теории лидерства.

7.1 Основания и модели власти в межличностном взаимодействии

Власть как межличностное взаимодействие. Общая классификация оснований власти. Основания власти и контроль. Дифференцированная классификация оснований власти. Косвенная и прямая формы власти. Взаимосвязь оснований власти. Косвенные методы влияния.

7.2 Теории лидерства

Теории личностных черт. Ситуативные теории лидерства. Ситуативно-личностные теории. Теория ожидания-взаимодействия. Теория гуманистического направления. Атрибутивная теория.

7.3 Лидерство и руководство в организации

Основные понятия. Отличие между «Руководителем» и «Лидером».

Текущий контроль

Структура теста: Тест состоит из двух частей.
Задания части 1 осуществляют самопроверку теоретических знаний.
Задания части 2 осуществляют самопроверку практических знаний.

Часть 4 Внутренняя и внешняя среда организации

Глава 8. Организационная культура

1. Понятие, структура и содержание организационной культуры.
2. Формирование организационной культуры.
3. Влияние культуры на организационную эффективность. Модели В.Сате, Т.Питерса – Р. Уотермана, Т.Парсонсона.
4. Взаимодействие между культурами. Модели Г.Хофстеда, У.Оучи.
5. Изменение организационной культуры.

Организационная культура

1. Понятие, структура и содержание организационной культуры.
2. Формирование организационной культуры.
3. Влияние культуры на организационную эффективность. Модели В.Сате, Т.Питерса – Р. Уотермана, Т.Парсонсона.
4. Взаимодействие между культурами. Модели Г.Хофстеда, У.Оучи.
5. Изменение организационной культуры.

8.1 Понятие, структура и формирование организационной культуры

Организационная культура и ее набор элементов : символы, ценности, верования, предположения. Организационная культура в трех уровнях.

8.2 Влияние культуры на организационную эффективность. Взаимодействие между культурами

Влияние культуры на организационную эффективность. Модели организационной культуры.

8.3 Изменение организационной культуры

Технологии формирования и изменения организационной культуры. Факторы, вызывающие изменения.

Глава 9. Организационное развитие

1. Цели и типы организационного развития.
2. Методы организационного развития: процессуальные, тренинги, опросы, консультирование, формирование команд.
3. Развитие индивида. Развитие группы. Развитие организации.
4. Разработка программы развития организации.

9.1 Цели и типы организационного развития

Организационное развитие. Организационные изменения. Типы организационных изменений в зависимости от источников воздействия.

Типы организационных изменений по критерию вероятности событий. Типы организационных изменений по критерию глубины временного действия.

Типы организационных изменений в зависимости от подхода к управлению.

Типы организационных изменений в зависимости от ориентации.

Типы организационных изменений по форме.

9.2 Этапы и методы организационного развития

Содержание понятия «развитие организации». Жизненный цикл организации. Концепции организационного развития. Организационное обучение. Обучающаяся организация. Цели и принципы организационного развития.

9.3 Разработка программы развития организации

Основные этапы разработки программы. Цели. Задачи.

Глава 10 Организационная психология как научно-практическое направление

10.1 Особенности организационно-психологических исследований

Аспекты организации психологических исследований. Отличительные черты.

10.2 Методы исследования в организационной психологии

Организационная психология как научно-практическое направление. Методы исследования в организационной психологии. Характеристика конкретных методов организационной психологии: наблюдение, беседа, интервью, эксперимент, изучение продуктов деятельности, анкетирование, тестирование.

10.3 Возможности и ограничения организационно-психологических исследований

Область и предмет исследования организационной психологии. Достоинства и недостатки.

Текущий контроль

Структура теста: Тест состоит из двух частей.

Задания части 1 осуществляют самопроверку теоретических знаний.

Задания части 2 осуществляют самопроверку практических знаний.

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

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

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная:

1. Полякова, И. В. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / И. В. Полякова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 140 с. — 978-5-4486-0720-2. <http://www.iprbookshop.ru/83272.html>
2. Афанасьева, Е. А. Организационная психология. Часть 1 : учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е. А. Афанасьева. — Саратов : Вузовское образование, 2014. — 337 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/19273>
3. Быков, С. В. Организационная психология : учебное пособие / С. В. Быков. — Самара : Самарская гуманитарная академия, 2013. — 110 с. — ISBN 978-5-98996-000-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/64386.html>

Дополнительная:

1. Жог, В. И. Методология организационной психологии : учебное пособие / В. И. Жог, Л. В. Тарабакина, Н. С. Бабиева. — 2-е изд. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2017. — 178 с. — ISBN 978-5-94845-272-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/72503.html>
2. Организационная психология : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 510 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-07328-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/431983>
3. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 504 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/425235>

9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

<http://psychlib.ru/mgppu/mvp/> Публичная библиотека психологии

<http://cyberleninka.ru/> Киберленинка

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по дисциплине **Организационная психология** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

1. презентационные материалы (слайды по темам лекционных и практических занятий);
2. доступ в режиме online в Электронную библиотечную систему (ЭБС)
3. доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень необходимого лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения:

1. Офисный пакет приложений «Apache OpenOffice».
2. Приложение, позволяющее просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов «Adobe Acrobat Reader DC».
3. Программы для демонстрации видео материалов (проигрыватель) «WindowsMediaPlayer», «VLC media player».
4. Программа для просмотра интернет контента (браузер) «Google Chrome».
5. Офисный пакет приложений «LibreOffice» или Microsoft Office.

Дисциплина не предусматривает использование специального программного обеспечения.

При освоении материала и выполнении заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (**student.psu.ru**).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

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

Материально-техническая база обеспечивается наличием:

Лекционные занятия - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.

Занятий семинарского типа (семинары, практические занятия) - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.

Самостоятельная работа - аудитория для самостоятельной работы, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета. Помещения Научной библиотеки ПГНИУ.

Для проведения групповых (индивидуальных) консультаций - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.

Для проведения мероприятий текущего контроля и промежуточной аттестации - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютера с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине
Организационная психология**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции.
Индикаторы и критерии их оценивания**

ПК.6

Способен осуществлять работу по социально-психологической и социально-педагогической поддержке обучающихся в рамках психологической службы образовательной организации

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.6.2 Ориентируется в общих принципах осуществления эффективной управленческой деятельности</p>	<p>ЗНАТЬ: теории организации, принципы управления, стили профессиональной деятельности персонала организации; УМЕТЬ: использовать знания о лидерстве и организационной культуре при осуществлении управленческой деятельности;</p> <p>ВЛАДЕТЬ: навыками применения методов исследования управленческой деятельности.</p>	<p align="center">Неудовлетворител</p> <p>Не знает теорий организации, принципов управления, стилей профессиональной деятельности персонала организации</p> <p>Не умеет производить использовать знания о лидерстве и организационной культуре при осуществлении управленческой деятельности.</p> <p>Демонстрирует отсутствие навыков применения методов исследования управленческой деятельности.</p> <p align="center">Удовлетворительн</p> <p>Общие, но не структурированные знания теорий организации, принципов управления, стилей профессиональной деятельности персонала организации</p> <p>Демонстрирует частично сформированное умение использовать знания о лидерстве и организационной культуре при осуществлении управленческой деятельности.</p> <p>Фрагментарное применение навыков применения методов исследования управленческой деятельности.</p> <p align="center">Хорошо</p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания теорий организации, принципов управления, стилей профессиональной деятельности персонала</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>организации</p> <p>Имеет в целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения использовать знания о лидерстве и организационной культуре при осуществлении управленческой деятельности.</p> <p>Владеет в основном навыками применения методов исследования управленческой деятельности.</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Сформированные систематические знания теорий организации, принципов управления, стилей профессиональной деятельности персонала организации</p> <p>Имеет сформированное умение использовать знания о лидерстве и организационной культуре при осуществлении управленческой деятельности</p> <p>Успешное и систематическое применение навыков применения методов исследования управленческой деятельности.</p>

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : заочная

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Зачет

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 43 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 43 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
ПК.6.2 Ориентируется в общих принципах осуществления эффективной управленческой деятельности	3.1. Стили профессиональной деятельности персонала организации Письменное контрольное мероприятие	Знать теории организации, принципы управления, стили профессиональной деятельности персонала организации; Уметь определять стили профессиональной деятельности персонала организации; Владеть навыками анализа особенностей организационного поведения персонала организации.
ПК.6.2 Ориентируется в общих принципах осуществления эффективной управленческой деятельности	4.5 Оценка персонала Письменное контрольное мероприятие	Знать закономерности отбора, мотивации, оценки персонала организации; Уметь использовать знания о лидерстве и организационной культуре при осуществлении управленческой деятельности; Владеть методами изучения лидерства и организационной культуры.
ПК.6.2 Ориентируется в общих принципах осуществления эффективной управленческой деятельности	Организационная культура Итоговое контрольное мероприятие	Знать типы, этапы и методы организационного развития; Уметь разрабатывать программы развития организации; Владеть навыками применения методов исследования управленческой деятельности.

Спецификация мероприятий текущего контроля

3.1. Стили профессиональной деятельности персонала организации

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
Владеет навыками анализа особенностей организационного поведения персонала организации	13
Умеет определять стили профессиональной деятельности персонала организации	11
Знает теории организации, принципы управления, стили профессиональной деятельности персонала организации	6

4.5 Оценка персонала

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
Владеет методами изучения лидерства и организационной культуры	13
Умеет использовать знания о лидерстве и организационной культуре при осуществлении управленческой деятельности	11
Знает закономерности отбора, мотивации, оценки персонала организации	6

Организационная культура

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы самостоятельной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **17**

Показатели оценивания	Баллы
Владеет навыками применения методов исследования управленческой деятельности	17
Умеет разрабатывать программы развития организации	13
Знает типы, этапы и методы организационного развития	10