

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное**  
**учреждение высшего образования "Пермский**  
**государственный национальный исследовательский**  
**университет"**

**Кафедра психологии развития**

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

- :

59830

Утверждено  
Протокол №9  
от «29» апреля 2020 г.

Пермь, 2020

## **1. Наименование дисциплины**

Организационная психология

## **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

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

Направление: **37.03.01** Психология

направленность Программа широкого профиля

### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

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

**37.03.01** Психология (направленность : Программа широкого профиля)

**ОПК.7** способность ориентироваться в механизмах и закономерностях функционирования основных классов психических явлений и социальных коммуникаций; способность применять знания о закономерностях функционирования психики в собственной деятельности и в выстраивании социальных взаимодействий; способность распознавать психические явления в себе и в другом человеке

**ПК.16** способность участвовать в психологической диагностике организаций с целью выявления трудностей их функционирования

**ПК.17** способность участвовать в разработке и реализации программ оптимизации жизнедеятельности организации с опорой на правовые и этические нормы профессиональной деятельности психолога

#### 4. Объем и содержание дисциплины

<b>Направления подготовки</b>	37.03.01 Психология (направленность: Программа широкого профиля)
<b>форма обучения</b>	заочная
<b>№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины</b>	8,9
<b>Объем дисциплины (з.е.)</b>	3
<b>Объем дисциплины (ак.час.)</b>	108
<b>Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:</b>	10
<b>Проведение лекционных занятий</b>	6
<b>Проведение практических занятий, семинаров</b>	4
<b>Самостоятельная работа (ак.час.)</b>	98
<b>Формы текущего контроля</b>	Письменное контрольное мероприятие (3)
<b>Формы промежуточной аттестации</b>	Зачет (9 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 аудиторные 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:

доступ в режиме online в Электронную библиотечную систему (ЭБС)

доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

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

Microsoft Windows (

- OEM

);

Microsoft Office (

); Kaspersky Endpoint Security for Business ;

-

«

».

Дисциплина не предусматривает использование специального программного обеспечения.

При освоении материала и выполнения 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, которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

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

Дисциплина реализуется в соответствии с учебным планом, утвержденным Советом университета, и учебными программами, утвержденными на заседании кафедры. Для реализации образовательного процесса по дисциплине используются следующие ресурсы:

1. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине, включает в себя:

( , , / ) , ( ) ;

( ) : , ( ) ;

: , ( , , / ) , ( ) ;

: « », - .

«  
»  
( (student.psu.ru),  
,  
: Microsoft Windows; Microsoft Office  
( ); Kaspersky Endpoint Security for Business;  
« »;  
/ Google Chrome ( ); « ».

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

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

**ОПК.7**

**способность ориентироваться в механизмах и закономерностях функционирования основных классов психических явлений и социальных коммуникаций; способность применять знания о закономерностях функционирования психики в собственной деятельности и в выстраивании социальных взаимодействий; способность распознавать психические явления в себе и в другом человеке**

<b>Компетенция (индикатор)</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания результатов обучения</b>
<p><b>ОПК.7</b> способность ориентироваться в механизмах и закономерностях функционирования основных классов психических явлений и социальных коммуникаций; способность применять знания о закономерностях функционирования психики в собственной деятельности и в выстраивании социальных взаимодействий; способность распознавать психические явления в себе и в другом человеке</p>	<p>Знать основные классы психических явлений и социальных коммуникаций Уметь определять влияние психических явлений и социальных коммуникаций на поведение человека в организации Владеть различными техниками, направленными на эффективность деятельности в организации, построенными на знаниях психических явлений и социальных коммуникаций</p>	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b> Студент указывает только отдельные классы психических явлений и социальных коммуникаций, влияющих на поведение человека в организации; техники, направленные на повышение эффективности деятельности в организации, не описаны. Не сделаны выводы о наиболее эффективных техниках, построенных на знаниях психических явлений и социальных коммуникаций</p> <p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b> Студент указывает не все классы психических явлений и социальных коммуникаций, влияющих на поведение человека в организации; техники, направленные на повышение эффективности деятельности в организации, описаны частично. Не сделаны выводы о наиболее эффективных техниках, построенных на знаниях психических явлений и социальных коммуникаций</p> <p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b> Студент указывает основные классы психических явлений и социальных коммуникаций, влияющих на поведение человека в организации; описаны техники, направленные на повышение эффективности деятельности в организации. Делает неполные выводы о наиболее эффективных техниках, построенных на знаниях психических явлений и социальных коммуникаций</p>



Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p><b>Хорошо</b></p> <p>коммуникаций</p> <p><b>Отлично</b></p> <p>Студент указывает основные классы психических явлений и социальных коммуникаций, влияющих на поведение человека в организации; описаны техники, направленные на повышение эффективности деятельности в организации. Делает точные выводы о наиболее эффективных техниках, построенных на знаниях психических явлений и социальных коммуникаций</p>

### ПК.16

**способность участвовать в психологической диагностике организаций с целью выявления трудностей их функционирования**

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p><b>ПК.16</b></p> <p>способность участвовать в психологической диагностике организаций с целью выявления трудностей их функционирования</p>	<p>Знает основные диагностические методы и методы мотивации персонала в организации; Умеет применять знания об основных особенностях организации исследования мотивации персонала для выявления трудностей функционирования организации; Владеет навыками создания эффективной системы стимулирования на основе диагностики мотивации персонала организации</p>	<p><b>Неудовлетворител</b></p> <p>Представленные студентом диагностические методы не направлены изучение системы стимулирования персонала, особенности организации исследования не описаны</p> <p><b>Удовлетворительн</b></p> <p>Студентом указаны основные особенности исследования системы стимулирования персонала, диагностические методы указаны частично</p> <p><b>Хорошо</b></p> <p>Студентом указаны некоторые характеристики эффективной системы стимулирования, главные особенности организации исследования мотивации персонала, методы исследования</p> <p><b>Отлично</b></p> <p>Студентом указаны основные характеристики эффективной системы стимулирования персонала, особенности организации исследования мотивации персонала, диагностические методы мотивации персонала</p>

**ПК.17**

**способность участвовать в разработке и реализации программ оптимизации жизнедеятельности организации с опорой на правовые и этические нормы профессиональной деятельности психолога**

<b>Компетенция (индикатор)</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания результатов обучения</b>
<b>ПК.17</b> способность участвовать в разработке и реализации программ оптимизации жизнедеятельности организации с опорой на правовые и этические нормы профессиональной деятельности психолога	Знает цели, типы, этапы и методы организационного развития; Умеет использовать знания организационного развития, учитывая правовые и этические нормы профессиональной деятельности психолога; Владеет навыками разработки и реализации программ организационного развития с учетом правовых и этических норм профессиональной деятельности психолога	<b>Неудовлетворител</b> Студент указывает типы, но не указывает этапы и методы организационного развития <b>Удовлетворительн</b> Студент указывает отдельные типы, этапы и методы организационного развития <b>Хорошо</b> Студент указывает типы, этапы и методы организационного развития, направленные на создание программы развития организации. <b>Отлично</b> Студент указывает различные типы, этапы и методы организационного развития, направленные на создание комплексной программы эффективного развития организации

## Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : СУОС заоч

**Вид мероприятия промежуточной аттестации : Не предусмотрено**

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<b>ОПК.7</b> способность ориентироваться в механизмах и закономерностях функционирования основных классов психических явлений и социальных коммуникаций; способность применять знания о закономерностях функционирования психики в собственной деятельности и в выстраивании социальных взаимодействий; способность распознавать психические явления в себе и в другом человеке	Часть 2 Личность в организации <b>Письменное контрольное мероприятие</b>	Знать основные классы психических явлений и социальных коммуникаций; Уметь определять влияние психических явлений и социальных коммуникаций на поведение человека в организации; Владеть различными техниками, направленными на эффективность деятельности в организации, построенными на знаниях психических явлений и социальных коммуникаций
<b>ПК.16</b> способность участвовать в психологической диагностике организаций с целью выявления трудностей их функционирования	4.3 Мотивирование и стимулирование персонала <b>Письменное контрольное мероприятие</b>	Знает основные диагностические методы и методы мотивации персонала в организации; Умеет применять знания об основных особенностях организации исследования мотивации персонала для выявления трудностей функционирования организации; Владеет навыками создания эффективной системы стимулирования на основе диагностики мотивации персонала организации

### Спецификация мероприятий текущего контроля

#### Часть 2 Личность в организации

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

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

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

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
Указаны основные классы психических явлений и социальных коммуникаций, влияющих на поведение человека в организации	13
Описаны техники, направленные на повышение эффективности деятельности в	

организации	10
Сделаны выводы о наиболее эффективных техниках, построенных на знаниях психических явлений и социальных коммуникаций	6
Представлена таблица	1

#### 4.3 Мотивирование и стимулирование персонала

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
Указаны основные характеристики эффективной системы стимулирования персонала	17
Указаны основные особенности организации исследования мотивации персонала	13
Указаны основные методы мотивации персонала в организации	9
Представлена таблица	1

**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
<b>ПК.17</b> способность участвовать в разработке и реализации программ оптимизации жизнедеятельности организации с опорой на правовые и этические нормы профессиональной деятельности психолога	9.3 Разработка программы развития организации <b>Письменное контрольное мероприятие</b>	Знает цели, типы, этапы и методы организационного развития; Умеет использовать знания организационного развития, учитывая правовые и этические нормы профессиональной деятельности психолога; Владеет навыками разработки и реализации программ организационного развития с учетом правовых и этических норм профессиональной деятельности психолога

## **Спецификация мероприятий текущего контроля**

### **9.3 Разработка программы развития организации**

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

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

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

Проходной балл: **13**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
Указаны различные этапы организационного развития	13
Указаны различные типы организационного развития	10
Указаны различные методы организационного развития	6
Представлена таблица	1