

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

Направление подготовки: **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>Направление 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**

### **Введение в организационную психологию**

#### **Часть 1. Введение в организационную психологию**

#### **Глава 1 Организационная психология как наука**

##### **1.1 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:

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 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 (<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

- , :  
( , ),  
( ) :  
- , ( , , / )  
, ( ) .  
:  
- , ( , , / )  
, ( ) .

— :  
— ,  
« »,  
— .  
" " ,  
— .  
: , , , , ,  
. : 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
<b>ПК.16</b> способность участвовать в психологической диагностике организаций с целью выявления трудностей их функционирования	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><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
<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><b>ПК.16</b> способность участвовать в психологической диагностике организаций с целью выявления трудностей их функционирования</p>	<p>Часть 2 Личность в организации</p> <p><b>Письменное контрольное мероприятие</b></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>

<b>Компетенция (индикатор)</b>	<b>Мероприятие текущего контроля</b>	<b>Контролируемые элементы результатов обучения</b>
<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 <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**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
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**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
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

<b>Компетенция (индикатор)</b>	<b>Мероприятие текущего контроля</b>	<b>Контролируемые элементы результатов обучения</b>
------------------------------------	--	---

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<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><b>ПК.16</b> способность участвовать в психологической диагностике организаций с целью выявления трудностей их функционирования</p> <p><b>ПК.17</b> способность участвовать в разработке и реализации программ оптимизации жизнедеятельности организации с опорой на правовые и этические нормы профессиональной деятельности психолога</p>	<p>9.3 Разработка программы развития организации</p> <p><b>Письменное контрольное мероприятие</b></p>	<p>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</p>

### 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**

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