

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**

- : () -

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.10 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

Индикаторы

ОПК.10.1 Осознает роль психолога в развитии организации

ОПК.10.2 Формирует опыт реализации ключевых направлений деятельности психолога для организационного развития

ПК.2 Способен участвовать в разработке и реализации программ оптимизации жизнедеятельности организаций с целью регулирования трудностей их функционирования

Индикаторы

ПК.2.1 Определяет основные направления и нормативно-правовые/этические стандарты профессиональной деятельности психолога в условиях жизнедеятельности организации

ПК.2.2 Обеспечивает психологическую диагностику организаций с целью выявления трудностей их функционирования

ПК.2.3 Участвует в реализации психологических программ оптимизации жизнедеятельности организации, социальных групп и отдельных лиц (клиентов, сотрудников организации)

4. Объем и содержание дисциплины

Направление подготовки	37.03.01 Психология (направленность: Программа широкого профиля)
форма обучения	заочная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	8,9
Объем дисциплины (з.е.)	3
Объем дисциплины (ак.час.)	108
Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:	10
Проведение лекционных занятий	6
Проведение практических занятий, семинаров	4
Самостоятельная работа (ак.час.)	98
Формы текущего контроля	Письменное контрольное мероприятие (3)
Формы промежуточной аттестации	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). Партиципативность
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). Партиципативность
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. : / . . [.]; . . . : , 2023. - 485 . - (.) . - ISBN 978-5-9916-7215-3. - : // [.] . - URL: <https://urait.ru/bcode/511021>

3. : , . . : / . . . — : , 2023. — 373 . — (.) . — ISBN 978-5-9916-8378-4. — : // [.] . — URL: <https://urait.ru/bcode/511259>

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>

4. , . . . 1 : " (.)" / . . . : , 2014. - 337 с. - ISBN 2227-8397. - : // - IPR BOOKS : [.] . <http://www.iprbookshop.ru/19273>

5. , . . : / - : , 2013. - 110 с. - ISBN 978-5-98996-000-0. - : // - IPR BOOKS : [.] . <http://www.iprbookshop.ru/64386.html>

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:

- ;
- on-line ();
- .
- (student.psu.ru)
- () :
- Microsoft Windows (- OEM
-); Microsoft Office ();
- Kaspersky Endpoint Security for Business, - « ».

:

BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>),

11.

- ,
- :
- :
- : « »,
- .
- :
- 1. « » ,
- : , , , , , ,
- :
- Microsoft Windows (- OEM
-); 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.10

Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ОПК.10.1 Осознает роль психолога в развитии организации</p>	<p>ЗНАТЬ: методы и методики отбора и оценки персонала, характерные особенности индивидуального стиля деятельности сотрудников организации</p> <p>УМЕТЬ: осуществлять качественный отбор и оценку персонала, способствовать формированию индивидуального стиля деятельности сотрудников организации</p> <p>ВЛАДЕТЬ: навыками применения методов отбора и оценки персонала в организации</p>	<p align="center">Неудовлетворител</p> <p>Не знает методы и методики отбора и оценки персонала, характерные особенности индивидуального стиля деятельности сотрудников организации</p> <p>Не умеет осуществлять качественный отбор и оценку персонала, способствовать формированию индивидуального стиля деятельности сотрудников организации</p> <p>Демонстрирует отсутствие навыков применения методов отбора и оценки персонала в организации</p> <p align="center">Удовлетворительн</p> <p>Общие, но не структурированные знания методов и методик отбора и оценки персонала, характерных особенностей индивидуального стиля деятельности сотрудников организации</p> <p>Демонстрирует частично сформированное умение осуществлять качественный отбор и оценку персонала, способствовать формированию индивидуального стиля деятельности сотрудников организации</p> <p>Фрагментарное применение навыков применения методов отбора и оценки</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Удовлетворительн персонала в организации</p> <p style="text-align: center;">Хорошо Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания методов и методик отбора и оценки персонала, характерных особенностей индивидуального стиля деятельности сотрудников организации</p> <p>Имеет в целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения осуществлять качественный отбор и оценку персонала, способствовать формированию индивидуального стиля деятельности сотрудников организации</p> <p>Владеет в основном навыками применения методов отбора и оценки персонала в организации</p> <p style="text-align: center;">Отлично Сформированные систематические знания методов и методик отбора и оценки персонала, характерных особенностей индивидуального стиля деятельности сотрудников организации</p> <p>Имеет сформированное умение осуществлять качественный отбор и оценку персонала, способствовать формированию индивидуального стиля деятельности сотрудников организации</p> <p>Успешное и систематическое применение навыков применения методов отбора и оценки персонала в организации</p>
<p>ОПК.10.2 Формирует опыт реализации ключевых направлений деятельности психолога</p>	<p>ЗНАТЬ: ключевые направления деятельности психолога для организационного развития</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>Не знает ключевые направления деятельности психолога для организационного развития</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
для организационного развития	<p>УМЕТЬ: осуществлять деятельность психолога по ключевым направлениям деятельности для развития организации</p> <p>ВЛАДЕТЬ: навыками формирования опыта по ключевым направлениям деятельности психолога для развития организации</p>	<p>Неудовлетворител</p> <p>Не умеет осуществлять деятельность психолога по ключевым направлениям деятельности для развития организации</p> <p>Демонстрирует отсутствие навыков формирования опыта по ключевым направлениям деятельности психолога для развития организации</p> <p>Удовлетворительн</p> <p>Общие, но не структурированные знания о ключевых направлениях деятельности психолога для организационного развития</p> <p>Демонстрирует частично сформированное умение осуществлять деятельность психолога по ключевым направлениям деятельности для развития организации</p> <p>Фрагментарное применение навыков формирования опыта по ключевым направлениям деятельности психолога для развития организации</p> <p>Хорошо</p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания о ключевых направлениях деятельности психолога для организационного развития</p> <p>Имеет в целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения осуществлять деятельность психолога по ключевым направлениям деятельности для развития организации</p> <p>Владеет в основном навыками формирования опыта по ключевым направлениям деятельности психолога для развития организации</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Сформированные систематические знания о ключевых направлениях деятельности психолога для организационного развития</p> <p>Имеет сформированное умение осуществлять деятельность психолога по ключевым направлениям деятельности для развития организации</p> <p>Успешное и систематическое применение навыков формирования опыта по ключевым направлениям деятельности психолога для развития организации</p>

ПК.2

Способен участвовать в разработке и реализации программ оптимизации жизнедеятельности организаций с целью регулирования трудностей их функционирования

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.2.1 Определяет основные направления и нормативно-правовые/этические стандарты профессиональной деятельности психолога в условиях жизнедеятельности организации</p>	<p>ЗНАТЬ: основные направления и нормативно-правовые/этические стандарты профессиональной деятельности психолога в условиях жизнедеятельности организации</p> <p>УМЕТЬ: применять в профессиональной деятельности психолога в организации знания об основных направлениях и нормативно-правовых/этических стандартах</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>Не знает основные направления и нормативно-правовые/этические стандарты профессиональной деятельности психолога в условиях жизнедеятельности организации</p> <p>Не умеет применять в профессиональной деятельности психолога в организации знания об основных направлениях и нормативно-правовых/этических стандартах</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>Общие, но не структурированные знания основных направлений и нормативно-правовых/этических стандартов профессиональной деятельности психолога в условиях жизнедеятельности организации</p> <p>Демонстрирует частично сформированное умение применять в профессиональной</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
	<p>ВЛАДЕТЬ: навыками реализации основных направлений и нормативно-правовых/этических стандартов в профессиональной деятельности психолога организации</p>	<p>Удовлетворительн деятельности психолога в организации знания об основных направлениях и нормативно-правовых/этических стандартах</p> <p>Фрагментарное применение навыков реализации основных направлений и нормативно-правовых/этических стандартов в профессиональной деятельности психолога организации</p> <p>Хорошо Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных направлений и нормативно-правовых/этических стандартов профессиональной деятельности психолога в условиях жизнедеятельности организации</p> <p>Имеет в целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения применять в профессиональной деятельности психолога в организации знания об основных направлениях и нормативно-правовых/этических стандартах Владеет в основном навыками реализации основных направлений и нормативно-правовых/этических стандартов в профессиональной деятельности психолога организации</p> <p>Отлично Сформированные систематические знания основных направлений и нормативно-правовых/этических стандартов профессиональной деятельности психолога в условиях жизнедеятельности организации</p> <p>Имеет сформированное умение применять в профессиональной деятельности психолога в организации знания об основных направлениях и нормативно-правовых/этических стандартах</p> <p>Успешное и систематическое применение</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>навыков реализации основных направлений и нормативно-правовых/этических стандартов в профессиональной деятельности психолога организации</p>
<p>ПК.2.2 Обеспечивает психологическую диагностику организаций с целью выявления трудностей их функционирования</p>	<p>ЗНАТЬ: методы и методики диагностики групповых процессов, организационной культуры, системы управления персоналом в организации</p> <p>УМЕТЬ: осуществлять качественную психологическую диагностику организаций с целью выявления трудностей их функционирования</p> <p>ВЛАДЕТЬ: навыками психологической диагностики для выявления трудностей функционирования организации</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>Не знает методы и методики диагностики групповых процессов, организационной культуры, системы управления персоналом в организации</p> <p>Не умеет осуществлять качественную психологическую диагностику организаций с целью выявления трудностей их функционирования</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>Общие, но не структурированные знания методов и методик диагностики групповых процессов, организационной культуры, системы управления персоналом в организации</p> <p>Демонстрирует частично сформированное умение осуществлять качественную психологическую диагностику организаций с целью выявления трудностей их функционирования</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания методов и методик диагностики групповых процессов, организационной культуры, системы управления персоналом в организации</p> <p>Имеет в целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения осуществлять качественную психологическую диагностику организаций с целью выявления трудностей их функционирования</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Сформированные систематические знания методов и методик диагностики групповых процессов, организационной культуры, системы управления персоналом в организации</p> <p>Имеет сформированное умение осуществлять качественную психологическую диагностику организаций с целью выявления трудностей их функционирования</p>
<p>ПК.2.3 Участствует в реализации психологических программ оптимизации жизнедеятельности организации, социальных групп и отдельных лиц (клиентов, сотрудников организации)</p>	<p>ЗНАТЬ: психологические способы и средства оптимизации жизнедеятельности организации, социальных групп и отдельных лиц (клиентов, сотрудников организации)</p> <p>УМЕТЬ: составлять психологические программы оптимизации жизнедеятельности организации, социальных групп и отдельных лиц</p> <p>ВЛАДЕТЬ: навыками реализации психологических программ оптимизации жизнедеятельности организации, социальных групп и отдельных лиц</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>Не знает психологические способы и средства оптимизации жизнедеятельности организации, социальных групп и отдельных лиц (клиентов, сотрудников организации)</p> <p>Не умеет составлять психологические программы оптимизации жизнедеятельности организации, социальных групп и отдельных лиц</p> <p>Демонстрирует отсутствие навыков реализации психологических программ оптимизации жизнедеятельности организации, социальных групп и отдельных лиц</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>Общие, но не структурированные знания психологических способов и средств оптимизации жизнедеятельности организации, социальных групп и отдельных лиц (клиентов, сотрудников организации)</p> <p>Демонстрирует частично сформированное умение составлять психологические программы оптимизации жизнедеятельности</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>организации, социальных групп и отдельных лиц</p> <p>Фрагментарное применение навыков реализации психологических программ оптимизации жизнедеятельности организации, социальных групп и отдельных лиц</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания психологических способов и средств оптимизации жизнедеятельности организации, социальных групп и отдельных лиц (клиентов, сотрудников организации)</p> <p>Имеет в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение составлять психологические программы оптимизации жизнедеятельности организации, социальных групп и отдельных лиц</p> <p>Владеет в основном навыками реализации психологических программ оптимизации жизнедеятельности организации, социальных групп и отдельных лиц</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Сформированные систематические знания психологических способов и средств оптимизации жизнедеятельности организации, социальных групп и отдельных лиц (клиентов, сотрудников организации)</p> <p>Имеет сформированное умение осуществлять составлять психологические программы оптимизации жизнедеятельности организации, социальных групп и отдельных лиц</p> <p>Успешное и систематическое применение навыков реализации психологических</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		Отлично программ оптимизации жизнедеятельности организации, социальных групп и отдельных лиц

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>ОПК.10.2 Формирует опыт реализации ключевых направлений деятельности психолога для организационного развития</p> <p>ОПК.10.1 Осознает роль психолога в развитии организации</p>	<p>Часть 2 Личность в организации</p> <p>Письменное контрольное мероприятие</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>ПК.2.1 Определяет основные направления и нормативно-правовые/этические стандарты профессиональной деятельности психолога в условиях жизнедеятельности организации</p> <p>ПК.2.2 Обеспечивает психологическую диагностику организаций с целью выявления трудностей их функционирования</p> <p>ПК.2.3 Участствует в реализации психологических программ оптимизации жизнедеятельности организации, социальных групп и отдельных лиц (клиентов, сотрудников организации)</p> <p>ОПК.10.2 Формирует опыт реализации ключевых направлений деятельности психолога для организационного развития</p> <p>ОПК.10.1 Осознает роль психолога в развитии организации</p>	<p>4.3 Мотивирование и стимулирование персонала</p> <p>Письменное контрольное мероприятие</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>

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
-------------------------	-------------------------------	--

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.2.2 Обеспечивает психологическую диагностику организаций с целью выявления трудностей их функционирования</p> <p>ПК.2.3 Участвует в реализации психологических программ оптимизации жизнедеятельности организации, социальных групп и отдельных лиц (клиентов, сотрудников организации)</p> <p>ОПК.10.1 Осознает роль психолога в развитии организации</p> <p>ОПК.10.2 Формирует опыт реализации ключевых направлений деятельности психолога для организационного развития</p>	<p>9.3 Разработка программы развития организации</p> <p>Письменное контрольное мероприятие</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