

Факультет практической психологии
Кафедра практической психологии

Утверждена Ученым советом МВШСЭН
(в составе ОП ВО)

Протокол от «16» июня 2020 г. № 61

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.01.02 Деятельность психолога в организации

Направление подготовки:
37.04.01 «Психология»

Направленность (профиль):
«Психологическое консультирование»

Квалификация:
магистр

Очная форма обучения

Год набора – 2021

Авторы-составители:

Декан факультета практической психологии, д-р.психол. наук, доцент Е.Б. Моргунов

Рабочая программа дисциплины (модуля) рассмотрена и утверждена на заседании выпускающей кафедры практической психологии протокол от «15» мая 2020 г. № 12.

Зав. кафедрой практической психологии, канд. психол. наук, доцент Б.Ю. Шапиро

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).....	3
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО.....	5
3. Объем дисциплины (модуля)	5
4. Содержание и структура дисциплины (модуля).....	5
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).....	8
5.1 Методические рекомендации по подготовке к лекционным и практическим занятиям	8
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	13
6.1. Критерии оценивания подготовленного студентом ответа на вопросы по курсу.....	13
6.2. Методические рекомендации по подготовке к обсуждению текста в группе	13
6.3 Методические рекомендации по написанию и оформлению эссе.....	13
7. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	14
7.1. Примерные темы эссе:.....	14
7.2 Перечень формируемых компетенций, показатели и критерии оценивания компетенций по этапам их формирования, шкала оценивания.	15
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	17
8.1 Основная литература	17
8.3. Нормативные правовые документы	18
8.4. Интернет-ресурсы	18
8.5. Иные источники	18
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	18

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Целью освоения дисциплины «Деятельность психолога в организации» подготовка студентов-психологов к полному циклу профессиональной деятельности в организации, включая заключение соглашения с заказчиком на проведение работ, определение основных и второстепенных результатов деятельности, подбор, адаптация и применение методов психологической диагностики, разработку программы коррекции и преобразований в организации, представление результатов своей деятельности заказчику.

Задачи дисциплины:

- на основе усвоения теоретического материала выработать у студентов умение самостоятельного анализа основных направлений повышения эффективности профессиональной деятельности психолога в организации;
- сформировать у студентов умение решать прикладные задачи в области профессиональной деятельности психолога в организации и разрабатывать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения;
- способствовать развитию представления о структуре и функциях психологической службы в организации и этапах ее создания.

Таблица 1. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-2	готовность модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий	Знать: З1-принципы и способы адаптации и модификации существующих методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности с использованием современных информационных технологий
		Уметь: У1-применять современные информационные технологии к модификации существующих методов и методик
		Владеть: В1- основами модификации и адаптации существующих методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности с использованием современных информационных технологий
ПК-3	способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и	Знать: З1 - базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий человека.
		Уметь: У1-анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий человека.

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
	физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-социо- и онтогенезе	Владеть: В1-теоретическими и практическими методами и навыками анализа базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий человека.
ПК-4	готовность представлять результаты научных исследований в различных формах (научные публикации, доклады) и обеспечивать психологическое сопровождение их внедрения	Знать: З1- способы представления результатов исследования и оформления эмпирических данных и результатов статистического анализа данных в тексте;
		Уметь: У1 - оформлять результаты исследований в устной и письменной форме; представлять эмпирические данные, корректно использовать математический аппарат для их обработки;
		Владеть: В1 - навыками интерпретации и представления результатов статистического анализа психологических исследований, навыками написания аналитических отчетов в соответствии с требованиями жанра научного текста (научная публикация, доклад, диссертация и пр.) навыками написания научных отчетов и подготовки научных докладов по результатам исследования.
ПК-9	способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности;	Знать: З1 - современные научные представления о способах и методах выявления потребностей в основных видах психологических услуг, условиях организации работы психологической службы в различных сферах профессиональной деятельности
		Уметь: У1 - выявлять потребности в основных видах психологических услуг;
		Владеть: В1 - методами и навыками проектирования и организации работы психологической службы в различных сферах профессиональной деятельности.
ПК-10	способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ	Знать: З1- методологические основания и концепции проектирования; структуру и содержание проектной деятельности.
		Уметь: У1- разрабатывать содержание деятельности в проекте.

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
	профессиональной деятельности	Владеть: В1- способами экспертизы и мониторинга проектной деятельности.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 «Деятельность психолога в организации» является дисциплиной по выбору студента и входит в Вариативную часть Блока 1 учебного плана программы подготовки по направлению 37.04.01 «Психология». Дисциплина изучается на 2 курсе, в 3 семестре, в соответствии с учебным планом и опирается на изучение следующих дисциплин: Б1.Б.06 «Основы консультативной работы», Б1.В.06 «Организационная психология».

Изучение данной дисциплины выступает основой для подготовки к Б2.В.02 (Пд) «Преддипломной практики», Б3.Б.01(Д) «Подготовки к процедуре защиты выпускной квалификационной работы».

3. Объем дисциплины (модуля)

Таблица 2. Объем дисциплины (модуля)

Вид учебных занятий и самостоятельная работа		Объем дисциплины (модуля), час.				
		Всего	Семестр			
			1	2	3	4
Очная форма обучения						
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:		64			64	
лекционного типа (Л)		32			32	
лабораторные работы (практикумы) (ЛР)						
практического (семинарского) типа (ПЗ)		32			32	
контролируемая самостоятельная работа обучающихся (КСР)						
Самостоятельная работа обучающихся (СР)		152			152	
Промежуточная аттестация	форма	Зачет с оценкой			Зачет с оценкой	
	час.					
Общая трудоемкость (час. / з.е.)		216/6			216/6	

4. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Таблица 3. Содержание дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование тем	Содержание тем (разделов)	Коды	Коды ЗУН (в
-------	------------------	---------------------------	------	-------------

	(разделов)		компетенций	соответствии с табл. 1)
Тема 1	Деятельность психолога в организации: проблемные поля и зоны развития	Психолог в организации. Деятельность психолога в организации. Личность психолога в организации. ПВК психолога — психологические качества личности, определяющие продуктивность, качество, результативность и другие характеристики профессионального исполнения деятельности психолога в организации. Практический психолог в организации: «внешняя» и «внутренняя» позиции по отношению к организации. Экспертное консультирование. Общие характеристики экспертного заключения.	ПК-3	31,У1,В1
Тема 2	Функции психолога в организации	Исследовательская или экспертная функция. Функция консультирования. Организационная функция. Функции организационного психолога практика можно разделить на три основные группы. Работа с персоналом: Оценка персонала; Консультирование в области профессиональной деятельности; Передача сотрудникам социально-психологических знаний; Адаптации работников на месте их работы. Работа с кадровым резервом. Психологическое консультирование и психологическая помощь, которую оказывает психолог практик. Работа в области организации деятельности компании: Аттестация должностей, с учетом психологических требований к той или иной должности, разработка должностных инструкций; Выявление недостатков в организации рабочих мест; Мониторинг удовлетворенности персонала, повышение эффективности сотрудников организации через систему стимулирования труда. Участие в маркетинговых исследованиях, формирование положительного имиджа организации. Организационное управление и социальное планирование, в которой принимает участие практический психолог: Психологическая поддержка коллектива при серьезных изменениях и реорганизациях; Формирование организационной культуры компании; Управление конфликтами, участие в их разрешении, создание благоприятного климата, препятствующего их возникновению; Осуществление наблюдения за социально-психологическим климатом в коллективе, его оздоровление; Культивирование групповой сплоченности в организации; Повышение лояльности у сотрудников к труду и самой компании, где они работают.	ПК-2 ПК-3 ПК-9 ПК-10	31,У1,В1 31,У1,В1 31,У1,В1 31,У1,В1
Тема 3	Методы диагностики персонала организации	Научные и практические характеристики методов сбора информации. Основные методы сбора информации: интервью, анализ документов, вопросники, тесты и наблюдение, качественные методы. Специфические особенности применения методов социально-психологического исследования для решения задач диагностики организации. Организация диагностического исследования в организации. Клиентский запрос и постановка диагностической задачи. Подготовка и проведение диагностической процедуры в организации. Выбор адекватного инструментария исследования. Правила организации исследования. Обеспечение валидности, достоверности и надежности получаемых данных. Этические аспекты проведения организационной диагностики.	ПК-2 ПК-3 ПК-9 ПК-10	31,У1,В1 31,У1,В1 31,У1,В1 31,У1,В1

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)	Коды компетенций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
Тема 4	Индивидуальная диагностика в организации	Социально-психологическая оценка персонала. Диагностика для профотбора, для комплектования рабочих групп, диагностика для развития. Социально-психологические методики в системах личностной диагностики. Групповое ситуационно-поведенческое тестирование. Методики, входящие в центр оценки. Анализ кадрового потенциала предприятия.	ПК-2 ПК-3 ПК-9 ПК-10	31,У1,В1 31,У1,В1 31,У1,В1 31,У1,В1
Тема 5	Групповая диагностика в организации	Выявление структуры группы. Применение социометрических и коммуникометрических методик. Диагностика групповой сплоченности. Оценка уровня группового развития. Диагностика социально-психологического климата коллектива, конфликтности подразделений, состояния организационной структуры и прохождения информационных потоков, оценка компетентности и личностных качеств сотрудников.	ПК-2 ПК-3 ПК-9 ПК-10	31,У1,В1 31,У1,В1 31,У1,В1 31,У1,В1
Тема 6	Представление результатов диагностики организации	Приемы и методы обработки данных социально-психологической диагностики организации. Количественный и качественный анализ данных проведенного исследования. Принципы интерпретации результатов диагностики организации. Проблема представления результатов диагностики. Учет «системы соотнесения» заказчика. Роль диагностических моделей. Концепция отчета по организационной диагностике. Структура отчета (А.И. Пригожин).	ПК-2 ПК-3 ПК-4 ПК-9 ПК-10	31,У1,В1 31,У1,В1 31,У1,В1 31,У1,В1 31,У1,В1
Тема 7	Коррекционная деятельность психолога в организации	Коррекционная работа в организации на основе данных социально-психологического исследования. Определение направлений коррекционной работы. Формирование пакета предложений по проведению коррекционных мероприятий. Методы, принципы, правила проведения коррекционной работы в организации. Подготовка персонала к введению инноваций. Мониторинг изменений и оценка результатов проведенной работы. Абонементное обслуживание организации.	ПК-2 ПК-3 ПК-9 ПК-10	31,У1,В1 31,У1,В1 31,У1,В1 31,У1,В1

Таблица 4. Структура дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости ⁴ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
1	Деятельность психолога в	24	2		2		20	Дискуссия

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости ⁴ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
	организации: проблемные поля и зоны развития							
2	Функции психолога в организации	30	4		4		22	Дискуссия
3	Методы диагностики персонала организации	30	4		4		22	Самостоятел ьное решение кейсов Дискуссия
4	Индивидуальная диагностика в организации	30	4		4		22	Дискуссия
5	Групповая диагностика в организации	34	6		6		22	Дискуссия
6	Представление результатов диагностики организации	34	6		6		22	Дискуссия
7	Коррекционная деятельность психолога в организации	34	6		6		22	Эссе
Всего:		216/6	32		32		152	Зачет с оценкой

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Программа семинарских занятий предполагает подготовку докладов и кейсов на основе ситуаций, сложившихся в конкретных организациях. Работа над кейсами проводится в малых группах с целью получения списка мер, направленных на исправления положения в организации.

5.1 Методические рекомендации по подготовке к лекционным и практическим занятиям

Основной формой самостоятельной работы студентов в рамках освоения данной дисциплины является аналитическое чтение рекомендованной литературы, последующее обсуждение прочитанных текстов на семинарских занятиях и работа над кейсами.

В результате успешной работы с текстом студент должен уметь не только грамотно реферировать прочитанное и воспроизвести основные тезисы автора, но и выделить ключевые проблемы текста, реконструировать авторскую аргументацию, привести собственную критику позиции автора, быть в курсе существующей в отношении текста научной полемики, иметь представление о контексте написания изучаемого текста.

Вопросы для обсуждения на семинарских занятиях:

Типовые оценочные материалы по теме 1. Деятельность психолога в организации: проблемные поля и зоны развития

Вопросы для рассмотрения

1. Опишите различия в работе «внутреннего» и «внешнего» психолога в организации, основываясь на Рис.1.



Рис. 1. Место психолога при оказании психологической службы.

2. Профессионально важные качества психолога в организации.
3. Перечислите проблемные зоны развития в деятельности психолога в организации.
4. Какой должностной статус может иметь психолог в организации в зависимости от специфики предписываемых ему обязанностей?

5. В чем состоят противоречия должностного статуса и возможностей реализации профессиональной деятельности психолога в организации?

Типовые оценочные материалы по теме 2. Функции психолога в организации

Вопросы для рассмотрения

1. Основные функциональные роли психолога в организациях: исследователь, эксперт, советник, наставник, руководитель.
2. Место психолога в реализации оптимизационных мероприятий (ролевое кольцо).
3. Какие аспекты выполнения совместной деятельности подчеркиваются в определениях организации, используемых в организационной психологии?
4. В чем состоит специфика различных функциональных ролей организационного психолога при выполнении эмпирических исследований и решении оптимизационных задач в организации?

Типовые оценочные материалы по теме 3. Методы диагностики персонала организации

Вопросы для рассмотрения

1. В чем состоит специфика психологического анализа деятельности, соответствующего разным уровням организационных взаимодействий.
2. Методики оценки стиля руководства и групповой сплоченности.
3. Принципы комплектования рабочих команд.
4. Эффективность работы группы и показатели успешности деятельности организаций.
5. Методы оценки организационной культуры.
6. Принцип «активного взаимодействия». (К. Левин) и его реализация в современных организационных исследованиях.
7. Критерии оценки эффективности внедрения оптимизационных мероприятий в организационной среде.

Задание 1.

Решение организационных конфликтов

Задание для анализа организационного конфликта:

- 1) дать классификацию конфликта;
- 2) выявление причин конфликта;
- 3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

Ситуация 1

В сетевом магазине на вакантные места сотрудников присылает менеджер-УП всей сети. Управляющий магазином считает, что ему присылают неподходящих людей, из-за чего многие штатные единицы подолгу вакантны. В результате конфликта после переаттестации менеджер-УП попытался не принять на новый срок управляющего, а тот, в свою очередь, подал жалобу Гендиректору сети.

Ситуация 2

Менеджер по продажам с окладом в 20 тыс. рублей считает, что для повышения его личного и профессионального статуса ему нужен престижный автомобиль. Он берет кредит и вскоре выясняет, что не справляется с платежами.

Ситуация 3

В сети ресторанов объем и структура поставок (закупок) в каждый ресторан формируется не директором, а начальником отдела закупок центрального офиса. С одной стороны, имеет место объективность в распределении ресурсов и обеспечивается контроль. С другой стороны, возникают конфликты с директорами из-за некорректности заявок, ошибок, что приводит к сбоям в работе ресторанов.

Ситуация 4

Появление отдела маркетинга на предприятии привело к увеличению продаж продукции на 15 %, но рабочие основного производства сочли несправедливым, что зарплата маркетологов в среднем существенно выше, чем у них. Это привело к снижению выработки и увольнениям в основном производстве.

Ситуация 5

В отделе фирмы Н., все сотрудники в выходные встречаются и играют в футбол. Новый сотрудник счел это пустой тратой времени и отказался присоединиться. После уик-энда все постоянно обсуждали выходные, а новичок чувствовал себя отверженным. Такое отношение быстро распространилось и на служебные дела.

Ситуация 6

Эффективность отдела была невысокой, руководитель видел причину в отсутствии сплоченности и многочисленных межличностных стычках. Руководитель ввел жесткие санкции – за одно опоздание на 10 мин. лишение 50 % премии, за ошибку некритического характера – понижение в должности на 2 месяца, что вызвало резкое недовольство всех сотрудников.

Ситуация 7

Сотрудник проработал год, и весь год получал замечания и наказания за неточное понимание своих функций. В то же время все попытки уточнить их, ознакомиться с официальной должностной инструкцией и требованиями к должности вызывали раздражение непосредственного руководителя. Работник уволился.

Ситуация 8

В отдел УП организации, где работали опытные сотрудники со стажем более 10 лет, был принят новый, молодой и амбициозный сотрудник. Между ним и опытным инспектором по кадрам возникла конкуренция, которая приобрела черты конфликта – споры по поводу методов работы, желание доминировать, добиться лучших результатов, но подавив соперника. Другие сотрудники отдела разделились, но основная часть поддержала опытного и проверенного коллегу.

Типовые оценочные материалы по теме 4. Индивидуальная диагностика в организации

Вопросы для рассмотрения

1. Индивидуально-ориентированные тесты: понятие, общая характеристика.

2. Методики исследования личности: Миннесотский опросник (MMPI).
3. Опросник Кеттелла (16 PF).
4. Методика исследования самоотношения (МИС).
5. Диагностика структуры интеллектуальных особенностей Батарея Стэнфорд-Бине.
6. Тесты КОТ Вандерлика, Айзенка, Равенна, Слоссона.
7. Методика «Самооценка форм агрессивного поведения» (модифицированный вариант опросника Басса – Дарки)
8. Методика оценки уровня лояльности сотрудника к организации Л. Г. Почебут и О. Е. Королевой

Типовые оценочные материалы по теме 5. Групповая диагностика в организации

Вопросы для рассмотрения

1. Групповые тесты: понятие, общая характеристика, достоинства и недостатки.
2. Деловая игра как метод развития организации
3. Проведение диагностических интервью.
4. Методика «Диагностика психологического климата в малой производственной группе» (В. В. Шпалинский, Э. Г. Шелест).
5. Методика «Оценка психологической атмосферы в коллективе» (по А. Ф. Фидлеру).
6. Опросник «Управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Мутон».
7. Методика «Структурная модель конфликта» (В. Н. Шаленко)

Типовые оценочные материалы по теме 6. Представление результатов диагностики организации

Вопросы для рассмотрения

1. Каковы различия между качественными и количественными методами представления результатов социально-психологического исследования?
2. Каковы подходы к формированию позитивного рационального и эмоционального отношения клиента к результатам диагностики?
3. Чем отличается метод доклада от метода проблематизации при представлении результатов диагностики?
4. Анализ документов в презентации диагностики и его преимущества.
5. В чем преимущества описания схемы эксперимента и его виды?
6. В чем преимущества презентации количественных и качественных данных при презентации результатов диагностики?

Типовые оценочные материалы по теме 7. Коррекционная деятельность психолога в организации

Вопросы для рассмотрения

1. Основные методы коррекционной деятельности психолога в организации.
2. Методы, принципы, правила проведения коррекционной работы в организации.
3. Тренинг как тренировка, в результате которой у участников происходит формирование и отработка умений и навыков эффективного поведения. Пример: тренинги продаж в бизнесе.

4. Подготовка персонала к введению инноваций.
5. Мониторинг изменений и оценка результатов проведенной работы.

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

6.1. Критерии оценивания подготовленного студентом ответа на вопросы по курсу

Участие студента в работе на практическом занятии оценивается преподавателем по системе «зачет/незачет».

«Зачет» выставляется в том случае, если в ходе ответа студент продемонстрировал способность к сбору и критическому анализу материала, использованного в качестве основы для ответа, умение ориентироваться в тематической литературе, а также способность самостоятельно находить проблему в тексте использованного источника и умение развернуто аргументировать свою позицию с опорой на текст.

«Незачет» выставляется в том случае, если студент продемонстрировал неспособность к самостоятельному анализу текста, неспособность самостоятельно находить проблему в тексте использованного источника и неумение развернуто аргументировать свою позицию с опорой на текст.

6.2. Методические рекомендации по подготовке к обсуждению текста в группе

Ответ магистранта должен соответствовать следующим критериям:

- представлено полное и правильное раскрытие поставленного вопроса;
- приводятся ссылки на первоисточники – монографии и статьи;
- приводится и обосновывается собственная позиция по отдельным научным и практическим исследовательским проблемам;

6.3 Методические рекомендации по написанию и оформлению эссе

В рамках освоения дисциплины «Деятельность психолога в организации» студенты пишут эссе, являющееся самостоятельной научной работой, выполненной в соответствии с тематикой и проблематикой курса. Объем эссе составляет от 1500 до 3500 слов. В процессе выбора темы и постановки проблемы эссе студентам рекомендуется консультироваться с преподавателем дисциплины. Процесс постановки проблемы и формулирования темы эссе рекомендуется завершать написанием синопсиса эссе.

Синопсис эссе должен включать следующие разделы:

- Краткая постановка проблемы;
- цели и задачи исследования;
- формулировка основной идеи (гипотезы);
- описание теоретического и методологического материала, на базе которого будет написано эссе;
- основная библиография по избранной теме.

Рекомендованная структура эссе:

1. Оглавление или содержание.
2. Введение (подробное обоснование темы, постановка проблемы).

3. Основная часть: изложение материала, подкрепленного ссылками на использованные источники, концептуальная часть, рабочие понятия, критическая аргументация, эмпирические данные, организация и результаты собственного исследования (если проводилось). Основная часть работы должна быть разделена на главы или параграфы, имеющие содержательное название.
4. Заключение.

Список использованной научной литературы (как правило, не менее 25% — на английском языке).

Зачет с оценкой проводится в форме эссе. *Эссе (essay)* – это самостоятельная письменная реферативно-аналитическая работа, освещающая современное состояние конкретной научной проблемы и содержащая ответ на вопрос о перспективах и возможных путях ее решения.

Рекомендуемый объем эссе составляет от 1500 до 3500 слов.

Оформление письменной работы

Письменная работа должна быть оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями. В противном случае она не принимается к оцениванию.

Текст печатается через 1,5 интервала шрифтом Times New Roman, кегль 12.

Нумерация страниц сквозная, начиная с титульного листа, однако номер страницы на нем не ставится.

Введение, каждая глава, заключение, список использованной литературы и приложения начинаются с новой страницы.

Таблицы и рисунки имеют отдельную сквозную нумерацию и название.

Ссылка на используемую литературу оформляется в виде сноски внизу страницы.

7. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

Формой промежуточной аттестации в рамках курса является зачет. Зачет проводится в форме письменного обсуждения определенной темы в области оценки эффективности программ и проектов (эссе). Эссе сдается в конце курса. Тема письменной работы выбирается студентом самостоятельно.

7.1. Примерные темы эссе:

1. Сходства и отличия деятельности психолога-практика в организации и научной деятельности в области психологии.
2. Место психолога в системе управления организацией.
3. Типы профессиональных позиций психолога в организации и их эволюция.
4. Мониторинг производственных процессов как один из видов деятельности психолога в организации.
5. Ролевые позиции участников деятельности психолога в организации: «заказчик работ», «клиент», «коллега», «психолог-консультант», «руководители», «работники», «специалисты», «поставщики», «потребители продукции», «заинтересованные лица».
6. Определение основных и потенциальных клиентов и пользователей результатов деятельности психолога-практика. Выстраивание взаимоотношений между пользователями результатов на этапе постановки задачи психологу.

7. Признаки хорошего исследовательского вопроса при диагностике организации. Возможные ошибки при постановке вопросов и их последствия.
8. Стандарты и базовые принципы деятельности психолога-практика в организации как правила принятия решений в сложных и значимых ситуациях.
9. Состояние и перспективы развития деятельности психологов-практиков как профессии в России и мире.
10. Профессиональные объединения в области практической психологии в организации. Интернет-ресурсы для коммуникации психологов-практиков. Возможности для их профессионального роста.

7.2 Перечень формируемых компетенций, показатели и критерии оценивания компетенций по этапам их формирования, шкала оценивания.

Таблица 5. Показатели, критерии и оценивание компетенций по этапам их формирования

Код компетенции	Код ЗУН (этап формирования компетенции)	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка (баллы)
ПК-2 ПК-3 ПК-4 ПК-9 ПК-10	Все ЗУВ ПК-2 Все ЗУВ ПК-3 Все ЗУВ ПК-4 Все ЗУВ ПК-9 Все ЗУВ ПК-10	Эссе соответствуют следующим критериям: 1. показывает незаурядные способности студента к критическому мышлению, анализу фактов и проблем; 2. демонстрирует фундаментальные знания теоретических оснований и процедурных особенностей организационной психологии; 3. отличается новизной и полностью соответствует заявленной теме; 4. доказывает навык студента интерпретировать результаты исследований в разных ракурсах; 5. включает аргументированное заключение с ясным изложением ключевых выводов исследования и изложением решения поставленной в исследовании научной проблемы; 6. не содержит стилистических погрешностей.	высокий уровень освоения компетенций	Отлично (зачтено)
ПК-2 ПК-3 ПК-4 ПК-9 ПК-10	Все ЗУВ ПК-2 Все ЗУВ ПК-3 Все ЗУВ ПК-4 Все ЗУВ ПК-9 Все ЗУВ ПК-10	Эссе соответствуют следующим критериям: 1. полно и правильно раскрывает содержание вопроса, показывает способности студента к критическому мышлению, анализу фактов и проблем; 2. демонстрирует, что знания теоретических оснований и процедурных особенностей качественных и количественных методов исследований личности усвоены хорошо;	средний уровень освоения компетенций	Хорошо (зачтено)

		<p>3. доказывает навык студента правильно интерпретировать результаты исследований;</p> <p>4. демонстрирует достаточно хорошо выстроенную логику, содержит убедительную аргументацию.</p> <p>5. включает аргументированное заключение с перечислением основных выводов исследования;</p> <p>6. содержит незначительные стилистические погрешности.</p>		
ПК-2	Все ЗУВ ПК-2	<p>Эссе соответствуют следующим критериям:</p> <p>1.в целом правильный, однако ряд серьезных дефектов логики и содержания ответов не позволяет поставить высокую оценку;</p> <p>2.показывает удовлетворительное понимание уместных проблем и контекстов;</p> <p>3. логически недостаточно хорошо выстроен; пропущен ряд важных деталей или, напротив, в ответе затрагивались посторонние вопросы;</p> <p>4.доказывает способность студента систематизировать полученные знания для ответа на вопрос;</p> <p>5. содержит стилистические погрешности;</p> <p>6. содержит не вполне успешную попытку написать аргументированное заключение;</p>	низкий уровень освоения компетенций	Удовлетворительно (зачтено)
ПК-3	Все ЗУВ ПК-3			
ПК-4	Все ЗУВ ПК-4			
ПК-9	Все ЗУВ ПК-9			
ПК-10	Все ЗУВ ПК-10			
ПК-2	Все ЗУВ ПК-2	<p>Эссе соответствуют следующим критериям:</p> <p>1.демонстрирует полное отсутствие знаний по предмету или отдельные фрагментарные правильные мысли;</p> <p>2.не полностью соответствует поставленному вопросу;</p> <p>3. логически не выстроен;</p> <p>4.содержит большие стилистические погрешности, мешающие восприятию текста;</p> <p>5.демонстрирует отсутствие умения обучающегося выдерживать структуру аргументации;</p> <p>6. не имеет уместное заключение.</p>	компетенции не освоены	Неудовлетворительно (незачтено)
ПК-3	Все ЗУВ ПК-3			
ПК-4	Все ЗУВ ПК-4			
ПК-9	Все ЗУВ ПК-9			
ПК-10	Все ЗУВ ПК-10			

Дифференцированный зачет (зачет с оценкой) по дисциплине «Деятельность психолога в организации» состоит из выполнения письменной работы (эссе). Тема эссе выбирается из предложенного списка и презентуется в течение курса. Если студент предлагает собственную тему эссе, то она согласовывается с преподавателем.

Эссе сдается в электронном виде в день сдачи зачета и размещается онлайн с применением электронно-образовательной среды вуза на сайте distanty.ru;

В том случае, если эссе не является самостоятельной работой и содержит плагиат, оно оценивается «неудовлетворительно» даже при соответствии показателям и критериям, достаточным для получения положительной оценки и указанным в Таблице 5 «Показатели и критерии оценивания компетенций по этапам их формирования, шкала оценивания» (См. Положением ОАНО МВШСЭН «О плагиате»).

Эссе оценивается преподавателем по показателям, предложенным в Таблице 5 рабочей программы дисциплины. Для подтверждения определенного уровня освоения компетенций письменная работа студента оценивается по 6 показателям. Уровень освоения компетенций подтверждается соответствием письменной работы минимум 4 показателям данного уровня.

Шкала оценивания эссе:

Отлично – 5 (70-100 баллов) – зачет

Хорошо – 4 (60-69 баллов) – зачет

Удовлетворительно – 3 (50-59 баллов) – зачет

Неудовлетворительно – 2 (0-49 баллов) – незачет

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

8.1 Основная литература

1. Аболина, Е.О. Содержание и методы работы психолога труда - практика / Е.О. Аболина ; Министерство образования и науки Российской Федерации, ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный технологический университет». – Красноярск : СибГТУ, 2012. – 127 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428838> – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.
2. Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала: учеб.пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – с. 5-106. – режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81561.html?replacement=1>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Жог, В.И. Методология организационной психологии / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева ; под ред. В.И. Жога ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Московский педагогический государственный университет». – Москва : МПГУ; Издательство «Прометей», 2013. – 160 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275015>– Библиогр.: с. 120-124. – ISBN 978-5-7042-2379-5. – Текст : электронный.
4. Фомичев, А.Н. Исследование систем управления / А.Н. Фомичев. – 2-е изд. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. – 348 с. : табл., схемы – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=385768> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02324-8. – Текст : электронный.

5. Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии: Материалы международной научно-практической конференции (Москва, 15–16 октября 2015 года) / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский ; Институт психологии Российской академии наук и др. – Москва : Институт психологии РАН, 2015. – 483 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430627> – ISBN 978-5-9270-0315-0. – Текст : электронный.

8.2.Дополнительная литература:

1. Михалкина Е.В., В.А. Алешин, А.И. Зотова и др. ; под общ. ред. Е.В. Михалкиной /Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии / Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Южный федеральный университет». – Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2011. – 426 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=241178> – ISBN 978-5-9275-0932-4. – Текст : электронный.
2. Психодиагностика / авт.-сост. Э.Г. Касимова ; Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Уфимский государственный университет экономики и сервиса». – Уфа : Уфимский государственный университет экономики и сервиса, 2014. – 155 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272482>– Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-88469-636-5. – Текст : электронный.

8.3. Нормативные правовые документы

Не используются

8.4. Интернет-ресурсы

Базы данных научной периодики и книг (НЭБ/Elibrary.ru, JSTORE, ProQuest, EBSCO и др.)

Программа развития ООН. Руководство по планированию, мониторингу и оценке результатов развития. 2009 URL: <http://www.undp.org/evaluation/handbook/Russian/pme-handbook-Russian.pdf>

8.5. Иные источники

Не используются

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; укомплектована специализированной мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; укомплектована специализированной мебелью, и техническими средствами обучения, обеспечивающими реализацию проектируемых результатов обучения.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Для обеспечения преподавания дисциплины требуется помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Информационные справочные системы и ресурсы:

1. Справочная правовая система «Консультант Плюс» - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/edu/student/study/>
2. Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru>.
4. База профессиональных данных «Мир психологии» -<http://psychology.net.ru/>
5. КиберЛенинка- это научная электронная библиотека, построенная на парадигме открытой науки (Open Science), основными задачами которой является популяризация науки и научной деятельности, общественный контроль качества научных публикаций, развитие междисциплинарных исследований, современного института научной рецензии, повышение цитируемости российской науки и построение инфраструктуры знаний: <https://cyberleninka.ru/>
6. ЭБС «IPRbooks» <http://www.iprbookshop.ru/>
7. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» https://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red
8. Lexis Nexis Academic (Lexis Uni) <https://lexisnexis.com/>
9. ЭБС «Мобильная библиотека ЛитРес» <http://biblio.litres.ru/>
10. ЭБС «Юрайт» <https://biblio-online.ru/>

Технические и программные средства обучения:

1. Ноутбук HP 250 G6 (Core i3-6006/4GB/120Gb/Win 10 Home)
LibreOffice. Лицензия GNU LGPL.
2. Ноутбук Asus X554L (Core i3-5005/4GB/500 Gb/Win 8.1)
LibreOffice. Лицензия GNU LGPL.
3. HP ProOne 400 All-in-One, Core i3-4160T, 4GB
ПО Win 8.1 Pro (Договор №93168 от 08 июня 2015).

