

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный идентификатор:
6b5279da4e034bffa679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Факультет психологии

Кафедра психологии труда и организационной психологии

Согласовано управлением организации
и контроля качества образовательной
деятельности

«22» июня 2021 г.

Начальник управления

/Г.Е. Суслин /

Одобрено учебно-методическим
советом

Протокол «22» июня 2021 г. № 5

Председатель

/О.А. Шестакова /



Рабочая программа дисциплины

Организация психологической службы

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Профиль:

Психологическое сопровождение личности

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Очная

Согласовано учебно-методической
комиссией факультета психологии

Протокол «17» июня 2021 г. № 11

Председатель УМКом

/Т.Н. Мельников/

Рекомендовано кафедрой психологии труда и
организационной психологии

Протокол от «07» июня 2021 г. № 11

Зав. кафедрой

/Е.М. Климова/

Мытищи
2021

Автор-составитель:
Лебедев Игорь Михайлович,
кандидат психологических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Организация психологической службы» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 29.07.2020 г. № 839.

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 и является обязательной для изучения.

Год начала подготовки 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения.....	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Объем и содержание дисциплины.....	5
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся.....	14
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине.....	19
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины.....	28
7. Методические указания по освоению дисциплины.....	29
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	31
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	32

1. Планируемые результаты обучения

1.1. Цель и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины «Организация психологической службы» является усвоение студентами основных теоретических положений и принципов, на которых строится система социально-психологических диагностических и исследовательских процедур в организациях.

Основные задачи дисциплины:

- формировать у бакалавров теоретических и практических представлений об организации психологической службы как об обязательном специализированном подразделении в системе организации;
- обогащать знания студентов об основных направлениях деятельности психологов психологической службы;
- формировать готовность к освоению различных методов и способов работы с клиентом для обеспечения психологических условий, способствующих максимальному психическому и личностному развитию каждой личности;
- стимулировать развития профессионального мышления будущего специалиста в области практической психологии,
- формировать образ будущей профессиональной деятельности для создания и эффективного функционирования психологической службы организаций.

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

ОПК 6 Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

ОПК 8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

СПК 1 Способен выявлять потребности в основных видах психологических услуг населению, организовывать работу психологической службы в организациях, помощи населению и проводить оценку психологической безопасности и комфортности среды проживания населения

СПК 2 Способен оказывать психологическую помощь социальным группам и отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 и является обязательной для изучения.

Успешное овладение учебным материалом курса основывается на знаниях, приобретенных студентами при прохождении базовых дисциплин профессионального цикла, таких как «Введение в профессию», «Психология труда», «Организационная психология». Она является первой дисциплиной, которая знакомит студентов с выбранным модулем профессиональной направленности. Без знаний, заложенных в этой дисциплине невозможно изучение таких дисциплин как «Психология организационного лидерства и управленческой команды», «Психологический анализ и решение управленческих проблем», «Психология управления и управленческого консультирования» и многих других.

Дисциплина носит характер, стимулирующий мотивацию освоения практической деятельности психолога организации, основанной на академических знаниях. Ведущей идеей дисциплины является то, что психолог-практик не может состояться без наличия у него

большого объема теоретико-методологических знаний, на основе которых формируется его профессионально-эмпирическое мышление, позволяющее концептуализировать его практическую деятельность и осваивать психотехническую сторону этой деятельности.

3. Объем и содержание дисциплины

3.1. Объем дисциплины:

Показатель объема дисциплины	Очная форма обучения
Объем дисциплины в зачетных единицах	3
Объем дисциплины в часах	108
Контактная работа	66.2
Лекции	24
Лабораторные занятия	6
Практические занятия	36
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	0.2
Зачет	0.2
Самостоятельная работа	34
Контроль	7.8

Форма промежуточного контроля: зачет в 7 семестре

3.2.Содержание дисциплины

По очной форме обучения

Наименование разделов (тем) Дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов			
	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа
Тема 1. Организационно-методические основы создания и деятельности ПСО.	4	-	6	4
Тема 2. Общая характеристика направлений работы ПСО. Психологические проблемы в организации.	4	2	6	6
Тема 3. Диагностика и коррекция микроклимата. Взаимодействие сотрудников. Конфликты в организации.	4	-	6	6
Тема 4. Рекруитмент, профессиональное развитие, карьерное продвижение сотрудников. Аттестация. Обучение персонала.	4	2	6	6
Тема 5. Индивидуальное психологическое консультирование в организациях. Коучинг	4	2	6	6
Тема 6. Формирование и коррекция организационной культуры. Внешний и внутренний PR	4	-	6	6
Итого	24	6	36	34

Содержание тем дисциплины

Тема 1.Организационно-методические основы создания и деятельности ПСО

Цели создания психологической службы в организации (ПСО). Функции ПСО. Двойственная позиция психолога в организации (А.И. Пригожин). Клиентский запрос руководства, клиентский запрос персонала. Задачи, которые призвана решать психологическая служба в организации. Интеграция управленческой концепции и выполняемых функций. Методы социально-психологической диагностики организации и их применение организационным психологом (Т.Ю. Базаров, С.А. Липатов). Возможности, ресурсы и финансовые результаты работы ПСО.

Принципы пользования психологической информацией. Положение о психологической службе предприятия (организации). Планирование и нормирование работы ПСО. Рекомендации по составлению плана работы психолога.

Тема 2. Общая характеристика направлений работы ПСО. Психологические проблемы в организации

Общая характеристика направлений работы ПСО: цели, задачи, сферы, ограничения каждого из направлений. Методы работы психолога в организации. Специфические особенности применения методов социально-психологической исследования для решения задач организационной диагностики (С.А. Липатов). Проблема адаптации социально-психологических методов для решения конкретных задач. Клиентский запрос и постановка задачи. Подготовка, проведение и оценка эффективности работы по каждому из направлений. Этические аспекты работы организационного психолога (Т.Ю. Базаров).

Психологические аспекты функционирования организации. Парадигмы управления организацией. Элементы организации. Жизненные стадии и циклы развития организации (А.И. Пригожин). Классификация организационной культуры по критерию деятельности организации (Т.Ю. Базаров). Психологические принципы управления организацией. Кадровая политика организации. Методы оптимизации кадрового состава и структуры организации. Психологические проблемы организации на разных стадиях ее развития (А.И. Пригожин). Основные направления диагностического исследования организационных проблем (С.А. Липатов).

Общие принципы мотивации персонала организации. Мотивы и потребности персонала организации (А.Н. Занковский). Применение теорий и законов мотивации в практической работе организационного психолога. Содержательные теории мотивации А. Маслоу, К. Альдерфера, Д. МакГрегора, Ф. Херцберга. Процессуальные теории мотивации. Закон оптимальной мотивации Йоркса-Додсона. Критерии оптимальной мотивации персонала. Диагностика уровня мотивации сотрудников. Методы стимулирования работников. Разработка программ мотивации и оценка их эффективности.

Системный подход к организации психологической службы. Определение основных направлений работы ПСО и выявление взаимосвязи между ними. Комплексная диагностическая и коррекционная работа. Правила разработки комплексных диагностических и коррекционных процедур. Определение необходимого и достаточного объема работ. Выбор инструментария. Психологическое обеспечение нововведений. Инновационный риск (А.И. Пригожин). Подготовка персонала к введению инноваций. Мониторинг изменений и оценка эффективности работы ПСО. Абонементное обслуживание организации.

Тема 3. Диагностика и коррекция микроклимата. Взаимодействие сотрудников. Конфликты в организации

Понятия «психологический климат», «микроклимат коллектива» и «уровень конфликтности». Стадии развития рабочей группы и ее микроклимат. Эффективность внутригруппового и межгруппового взаимодействия и общая эффективность деятельности трудового коллектива. Микроклимат и характер деятельности работников. Микроклимат подразделений. Конфликты в организации: типы, особенности протекания. Диагностическое значение организационных конфликтов (Т.Ю. Базаров). Оптимальное состояние микроклимата организации. Методы диагностики психологического климата: опрос,

наблюдение, фокус-группа, социометрия. Социометрическая диагностика микроклимата коллектива, уровня конфликтности подразделений, состояния организационной структуры и прохождения информационных потоков, оценки компетентности и личностных качеств **сотрудников. Методы коррекции психологического климата. Работа с конфликтами и конфликтностью. Методы командообразования (Ю.М. Жуков).

Тема 4. Рекруитмент, профессиональное развитие, карьерное продвижение сотрудников. Аттестация. Обучение персонала

Выявление потребности в наборе новых сотрудников. Методы рекруитмента персонала на вакантные должности. Методы отбора кандидатов: опрос, тестирование, собеседование (Т.Ю. Базаров и др.). Программы адаптации сотрудника в организации (С. Стаут). Организация и мониторинг профессионального развития работника. Этапы профразвития: профориентация, профессиональное самоопределение, профессиональное становление, кризисы профессионального развития. Работа психолога на каждом из этапов. Три ведущих критерия профессионализма: 1) профессиональная продуктивность; 2) профессиональная идентичность; 3) профессиональная зрелость (Ю.П. Поваренков). Программы карьерного продвижения работника (Н.П. Беляцкий). Адаптация к новой должности (С. Стаут). Методы оценки профессионализма и должностного соответствия: тестирование, опрос, ассессмент, наблюдение, социометрия. Аттестация персонала.

Выявление и обоснование потребности в обучении. Организация внешнего обучения: подбор организаций и учебных программ, организационное обеспечение обучения, контроль прохождения обучения. Виды внутрикорпоративного обучения: социально-психологический тренинг и бизнес-тренинг, тематический семинар, ассессмент-центр, наставничество. Организация внутрифирменного обучения: выявление возможностей внутрикорпоративного обучения, методическое, организационное и техническое обеспечение обучения, контроль и оценка эффективности обучения (Ю.М. Жуков). Внутрифирменное обучение как метод организационной диагностики и аттестации сотрудников (Е.А. Аксенова).

Тема 5. Индивидуальное психологическое консультирование в организациях. Коучинг

Цели и задачи индивидуального психологического консультирования сотрудников организации. Организация психологических консультаций и оценка их эффективности. Индивидуальное психологическое консультирование и коучинг: сходства и отличия. Коучинг и наставничество. Система внутрикорпоративного наставничества: цели, задачи, формирование и развитие, оценка эффективности.

Тема 6. Формирование и коррекция организационной культуры. Внешний и внутренний PR

Психологические аспекты организационной культуры. Структура организационной культуры. Классификация организационной культуры по критерию деятельности организации (Т.Ю. Базаров). Диагностика организационной культуры. Качественные методы в диагностике организационной культуры. Образ организации как фактор, влияющий на ее организационную культуру (М.В. Крымчанинова). Формирование организационной культуры. Цели, задачи, стратегии внешнего и внутреннего PR организации.

Тематический план практических занятий по дисциплине

Практическое занятие по теме 1 «Организационно-методические основы создания и

деятельности ПСО»

Занятие 2: «Организационно-методологические принципы психологической службы организации (предприятия)»

Цель: овладение практическими навыками разработки организационно-методологических принципов психологической службы организации (предприятия)» в соответствии с запросом; формирование позитивного отношения к профессии практического психолога и содействие развитию мотивации к ее овладению; углубить знания обучаемых по организационно-методологическим принципам психологической службы организации (предприятия)

Вопросы для обсуждения:

1. Принципы пользования психологической информацией.
2. Положение о психологической службе предприятия (организации).
3. Планирование и нормирование работы ПСО.
4. Рекомендации по составлению плана работы психолога.
5. Возможности, ресурсы и финансовые результаты работы ПСО.
6. Принципы пользования психологической информацией.
7. Положение о психологической службе предприятия (организации).
8. Планирование и нормирование работы ПСО.
9. Рекомендации по составлению плана работы психолога.

Работа с нормативными источниками: Знакомство с нормативно-правовой базой организации психологической службы: Конституция РФ, КЗОТ (30 мин.).

Литература:

Основная литература:

1. Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства [Текст] : учеб. пособие для вузов / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. - 4-е изд., стереотип. - М. : Академия, 2007. - 480с.

Дополнительная литература:

1. Занковский А.Н. Организационная психология. – М.: Флинта, 2002. – С.24-31.
2. Управление персоналом: Учебник для вузов/ Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ. - 1998. –С. 6-18.
3. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации. – М.: Бахрах-М, 2001. – С.3-15.
4. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации : учеб.-практ. пособие. - М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез». - 2000. –С.4-8.

Практическое занятие по теме 2 «Общая характеристика направлений работы ПСО.

Психологические проблемы в организации»

Занятие 2 «Этапы подбора персонала.

Разработка психологических критериев оценки профпригодности для различных должностей и профессиональных категорий работников предприятия».

Цель: овладение практическими навыками организации и применения знаний об этапах подбора персонала; формирование представлений о разработке психологических критериев оценки профпригодности для различных должностей и профессиональных категорий работников предприятия; закрепление знаний о направлениях деятельности психологической службы и отдельно взятого психолога организации; дать опорные навыки выявления психологических проблем в деятельности организации.

Форма проведения занятия: учебно-игровая форма - «Третейский суд».

Вопросы для обсуждения:

1. Психологические аспекты функционирования организации.
2. Парадигмы управления организацией.
3. Жизненные стадии и циклы развития организации.

4. Классификация организационной культуры по критерию деятельности организации.
5. Психологические принципы управления организацией.
6. Психологические проблемы организации на разных стадиях ее развития.
7. Основные направления диагностического исследования организационных проблем.

Обсуждение направлений деятельности психолога организации по таблице М.Ю. Шейниса
Уточнение процентного соотношения загрузки психолога по различным направлениям деятельности (20 мин.).

Работа в группах: разработка оптимальной модели соотношения направлений деятельности психолога организаций различной направленности (например, школьная психологическая служба, самостоятельный центр по работе с женщинами, перенесшими насилие в семье, психологическая служба банка и др.) (15 мин.).

Литература:

Основная литература

1. Занковский А.Н. Организационная психология. – М.: Флинта. - 2002. –С.57-69.
2. Пригожин А. И. Методы развития организаций. – М.: МЦФЭР. - 2003. –С.101-112.

Дополнительная литература:

1. Изотова, Е.И. Психологическая служба в образовательном учреждении: учеб. Пособие: для студ. Вузов. / Е.И. Изотова. – 2-е изд.. – М.: «Академия», 2009. – 288 с.
2. Истратова, О.Н. Справочник психолога-консультанта организации [Текст] / О.Н.Истратова, Т.В.Эксакусто. – Изд. 2-е. – Ростов н/Д: Феникс, 2007. – 638 с.
3. Михайлова Е.В. Аудит персонала (объективная, информативная процедура оценки кадрового ресурса компании) // Управление компанией. – 2003. № 10 (29). – С.38-43.
4. Михайлова Е.В. Оценка человеческого капитала. // Менеджмент сегодня. – 2003. - № 5 (17). – С.51-56.
5. Психологическая служба: учебно-методическое пособие / авт.-сост. Г.В.Матвеева. – Киров: Изд-во ВятГГУ, 2007. – 63 с.

Практическое занятие по теме 3«Диагностика и коррекция микроклимата.

Взаимодействие сотрудников. Конфликты в организации»

Занятие 2 «Факторы, влияющие на успешность профессиональной деятельности.

Схема работы психолога по отбору кандидатов для приема на работу».

Цель: овладение практическими навыками выявления факторов, влияющих на успешность профессиональной деятельности; формирование представлений о направлениях деятельности психологической службы: диагностика и коррекция; уточнить знания о спектрах воздействия психолога в организации; закрепить знания о диагностике и коррекции как основных направлениях деятельности практического психолога;раскрыть этические принципы диагностик и коррекции.

Форма проведения занятия:учебно-тренировочная форма: практическая отработка навыков диагностики и коррекции.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятия «психологический климат», «микроклимат коллектива» и «уровень конфликтности».
2. Стадии развития рабочей группы и ее микроклимат.
3. Микроклимат и характер деятельности работников.
4. Микроклимат подразделений.
5. Конфликты в организации: типы, особенности протекания.
6. Методы диагностики психологического климата: опрос, наблюдение, фокус-группа, социометрия.
7. Социометрическая диагностика микроклимата коллектива, уровня конфликтности подразделений, состояния организационной структуры и прохождения информационных потоков, оценки компетентности и личностных качеств сотрудников.

8. Методы коррекции психологического климата.

9. Работа с конфликтами и конфликтностью.

Практическая отработка- диагностика. Ознакомление с методиками диагностики: а) микроклимата организации, б) конфликтности личности, в) психологического климата организации, г) стрессоустойчивости, д) общительности.

Методы коррекции. Рассмотрение методов профилактики и коррекции нарушений психологического гомеостаза организации.

Литература:

Основная литература:

1. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития [Текст] : учеб.пособие для вузов / Э. Ф. Зеер. - 3-е изд., стереотип. - М. : Академия, 2009. - 240с.*

Дополнительная литература:

1. Беляцкий Н. П. Менеджмент: Деловая карьера. Высшая школа, 2001. –С.57-92.
2. Жуков Ю.М. Коммуникативный тренинг. – М.: Гардарики. - 2003. – С.15-28.
3. Занковский А.Н. Организационная психология. – М.: Флинта. - 2002. –С.66-78.
4. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации. – М.: Бахрах-М. -2001. -С.41-56.
5. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации : учеб.-практ. пособие. - М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез». -2000. –С.55-59.

Практическое занятие по теме 4«Рекруитмент, профессиональное развитие, карьерное продвижение сотрудников. Аттестация. Обучение персонала»

Занятие 2 «Роль и задачи психолога в работе аттестационной комиссии».

Цель: овладение практическими навыками разработки перспективного планирования по работе организационного психолога в аттестационной комиссии; формирование представлений об отдельных направлениях деятельности психологической службы: рекруитмент, профессиональное развитие, карьерное продвижение сотрудников, аттестация, обучение сотрудников.

Форма проведения занятия: коллоквиум.

Вопросы для практической отработки

1. Методы отбора кандидатов: опрос, тестирование, собеседование (Т.Ю. Базаров и др.).
2. Программы адаптации сотрудника в организации.
3. Организация и мониторинг профессионального развития работника.
4. Программы карьерного продвижения работника.
5. Методы оценки профессионализма и должностного соответствия: тестирование, опрос, ассессмент, наблюдение, социометрия.
6. Аттестация персонала.
7. Общие принципы мотивации персонала организации.
8. Мотивы и потребности персонала организации.
9. Применение теорий и законов мотивации в практической работе организационного психолога.
10. Критерии оптимальной мотивации персонала.
11. Диагностика уровня мотивации сотрудников.
12. Методы стимулирования работников. Разработка программ мотивации и оценка их эффективности.
13. Выявление и обоснование потребности в обучении.
14. Организация внешнего обучения.
15. Виды внутрикорпоративного обучения
16. Организация внутрифирменного обучения.
17. Внутрифирменное обучение как метод организационной диагностики и аттестации сотрудников.

Практическое задание в парах:разработать программу профессионального развития, карьерного продвижения сотрудников, аттестации, обучения сотрудника (30 мин.).

Литература:

Основная литература:

1. Ландсберг М., Мацака О. В. , Мовчун Н. Коучинг : повышайте собственную эффективность, мотивируя и развивая тех, с кем вы работаете. - М. :Эксмо. - 2006. –С.121-132.
2. Пригожин А. И. Методы развития организаций. – М.: МЦФЭР. - 2003. –С.55-59.
3. Стаут С. Управленческий тренинг. – СПб.: Питер. 2002. –С.132-156.
4. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации. – М.: Бахрах-М. -2001. –С.143-185.

Дополнительная литература:

1. Истратова, О.Н. Справочник психолога-консультанта организации [Текст] / О.Н.Истратова, Т.В.Эксакусто. – Изд. 2-е. – Ростов н/Д: Феникс, 2007. – С.117-142.
2. Липатов С.А. Опросник «Шкалы организационных парадигм» Л.Л. Константина // Журнал практического психолога. – 2005. - № 2. – С. 186-198.
3. Михайлова Е.В. Аудит персонала (объективная, информативная процедура оценки кадрового ресурса компании) // Управление компанией. – 2003. № 10 (29). – С.38-43.
4. Михайлова Е.В. Оценка человеческого капитала. // Менеджмент сегодня. – 2003. - № 5 (17). – С.51-56.
5. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера. СПб. Питер, 2003. – С. 215- 264.

Практическое занятие по теме 5«Индивидуальное психологическое консультирование в организациях. Коучинг»

Занятие 2 «Прикладные социально-психологические исследования в организации (предприятии)».

Цель: овладение практическими навыками организации и применения социально-психологических исследований в организации (предприятии); овладение практически навыками организации и применения индивидуального психологического консультирования в организациях;раскрыть специфику организационного, посреднического консультирования.

Форма проведения занятия:профессиональный тренинг.

Вопросы для обсуждения:

1. Цели и задачи индивидуального психологического консультирования сотрудников организации.
2. Организация психологических консультаций и оценка их эффективности.
3. Индивидуальное психологическое консультирование и коучинг: сходства и отличия.
4. Коучинг и наставничество. Система внутрикорпоративного наставничества.

Использование мультимедийных средств: просмотр фильма о психологическом консультировании в организации.

Использование наглядных средств: схемы организации социально-психологических исследований в организации в зависимости от запроса.

Отработка практических навыков психологического консультирования в парах (20 мин.).

Литература:

Основная литература:

1. Огнев А. С. Организационное консультирование в стиле коучинг. - СПб.: Речь. 2003. – С.57-63. -С.67-75.
2. Управление персоналом: Учебник для вузов/ Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина, Москва: ЮНИТИ. - 1998. –С.221-234.
3. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации. – М.: Бахрах-М. -2001. –С.165-189.
4. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации : учеб.-практ. пособие. - М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез». - 2000. –С.176-191.

Дополнительная литература:

1. Изотова, Е.И. Психологическая служба в образовательном учреждении: учеб. Пособие: для студ. Вузов. / Е.И. Изотова. – 2-е изд.. – М.: «Академия», 2009. – С.56-87.
2. Истратова, О.Н. Справочник психолога-консультанта организации [Текст] / О.Н.Истратова, Т.В.Эксакусто. – Изд. 2-е. – Ростов н/Д: Феникс, 2007. – С.336-396.
3. Михайлова Е.В. Аудит персонала (объективная, информативная процедура оценки кадрового ресурса компании) // Управление компанией. – 2003. № 10 (29). – С.38-43.
4. Михайлова Е.В. Оценка человеческого капитала. // Менеджмент сегодня. – 2003. - № 5 (17). – С.51-56.
5. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера. СПб. Питер, 2003. – С. 51-58.
6. Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства. Академия, 2004. – С. 229-274.
7. Психологическая служба: учебно-методическое пособие / авт.-сост. Г.В.Матвеева. – Киров: Изд-во ВятГГУ, 2007. – 63 с.

Практическое занятие по теме 6«Формирование и коррекция организационной культуры. Внешний и внутренний PR»

Занятие 2 «Образ организации как фактор, влияющий на ее организационную культуру».

Цель: овладение практическими навыками организации и примененияЗакрепление знаний, полученныхна лекционных и семинарских занятиях. Формирование представлений о мониторинге деятельности организации и психологической службы с выявлением проблемных полей. Дать практическую возможность изучить и создать внутренний и внешний PR виртуальной компании (организации).

Форма проведения занятия: учебно-тренировочная форма: имитационные и ролевые игры.

Проблемные вопросы для организации и проведения имитационных и ролевых игр:

1. Психологические аспекты организационной культуры.
2. Структура организационной культуры.
3. Диагностика организационной культуры.
4. Формирование организационной культуры.
5. Цели, задачи, стратегии внешнего и внутреннего PR организации.
6. Системный подход к организации психологической службы.
7. Определение основных направлений работы ПСО и выявление взаимосвязи между ними.
8. Комплексная диагностическая и коррекционная работа.
9. Правила разработки комплексных диагностических и коррекционных процедур.
10. Мониторинг изменений и оценка эффективности работы ПСО.

Использование мультимедийных средств: презентации.

Использование Интернета: поиск девизов и лозунгов образовательных учреждений ВПО г.Москвы и Московской области их анализ.

Литература:

Основная литература:

1. Управление персоналом: Учебник для вузов/ Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина, Москва: ЮНИТИ. - 1998. –С.233-245.
2. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации. – Самара: Бахрах-М. -2001. –С.196-211.

Дополнительная литература:

1. Боронова, Г.Х. Психология труда. Конспект лекций [Текст] / Г.Х.Боронова, Н.В.Прусова. – М.: Эксмо, 2008. – 160 с.
2. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера. СПб. Питер, 2003. – 351 с.
3. Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства. Академия, 2004. – 477 с.

4. Психологическая служба: учебно-методическое пособие / авт.-сост. Г.В.Матвеева. – Киров: Изд-во ВятГГУ, 2007. – 63 с.
5. Психология в управлении человеческими ресурсами [Текст]: Учебное пособие / Т.С. Кабаченко. – СПб.: Питер, 2003. – 400 с.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Особую роль в успешном овладении дисциплины играет *самостоятельная работа* студентов. Время, отведенное на самостоятельную подготовку, должно использоваться в целях формирования культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы, привития студентам навыков в самостоятельном изучении программного материала, навыков информационного поиска, закрепления и углубления знаний, а также для подготовки к очередным занятиям и экзамену по дисциплине.

Самостоятельную работу студентов по дисциплине необходимо обеспечивать путем подготовки соответствующих методических рекомендаций, вопросов для самоконтроля, учебных пособий, а также проведением индивидуальных и групповых консультаций.

Преподавателю необходимо следить за публикациями в периодической печати по практикоориентированным вопросам психологии и рекомендовать появляющиеся статьи в печатных изданиях для изучения, осмысления и реферирования в ходе самостоятельной работы. Особое внимание необходимо обратить на такие журналы как «Вопросы психологии», «Психологический журнал», «Вестник МГОУ», «Психологические исследования: электронный научный журнал», «Экспериментальная психология», «Мир психологии», «Культурно-историческая психология», «Наука и бизнес: пути развития», «Человек. Сообщество. Управление» и др.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине предполагает изучение ими отдельных тем курса, определенных программой. Основными видами и формами самостоятельной работы являются:

- выполнение заданий для самоконтроля и дополнительно даваемых преподавателем на занятии;
- рефлексия (ведение дневника) каждого занятия тренинга личностного роста;
- подготовка к экзамену по дисциплине.

Преподаватель формулирует учебную задачу по той или иной теме и оценивает результаты самостоятельной работы студентов. Студенты самостоятельно выбирают учебные действия для решения поставленной преподавателем учебной задачи, планируют и контролируют ход своей работы.

Структура самостоятельной работы студентов по дисциплине складывается из системы отдельных действий, которые необходимы для полноценного усвоения ими содержания дисциплины, а также для формирования у них способности и готовности применять полученные знания в будущей профессиональной деятельности.

К таким действиям относятся:

- подбор литературы по той или иной теме курса (из перечня литературных источников, рекомендованных преподавателем);
- составление плана статьи, отрывка из монографии, книги;
- составление логической схемы, опорного конспекта по определенной теме курса;
- анализ научной статьи;
- анализ практических ситуаций деятельности (рефлексия произошедшего за время тренингового занятия);
- формулирование выводов и практических рекомендаций по изучаемой теме;
- подготовка отчета-рефлексии по пройденному тренингу личностного роста.

Система самостоятельной работы студентов может быть разложена на составляющие ее структурные элементы:

- чтение конспекта лекций;

- комментирование и конспектирование учебной и научной литературы;
- выполнение заданий по самоконтролю;
- подготовка к экзамену.

Чтение конспекта лекций имеет несколько целей: первая – вспомнить, о чем говорилось на лекциях; вторая – дополнить конспект некоторыми мыслями и примерами из жизни, подкрепляющими и углубляющими понимание ранее услышанного в лекциях; третья – прочитать по учебнику то, что в лекции не могло быть раскрыто, но, тем не менее, подчеркивались какие-то особенности и нюансы, на которые студенту надо обратить особое внимание при чтении литературы. В последнем случае конспект лекций служит своеобразным путеводителем, ориентирующим в дальнейшей работе: что и где прочитать, чтобы лучше и подробнее разобраться в тех вопросах, которые в лекциях только намечены, но не раскрыты.

Чтение учебника – очень важная часть самостоятельной учебы. Основная функция учебника – ориентировать магистрантов в системе тех знаний, умений и навыков, которые должны быть усвоены по данной дисциплине будущими специалистами. Учебник также служит путеводителем по многочисленным произведениям, ориентируя в именах авторов, специализирующихся на определенных научных направлениях, в названиях их основных трудов. Вторая функция учебника в том, что он очерчивает некий круг обязательных знаний по предмету, не претендуя на глубокое их раскрытие.

Чтение рекомендованной литературы – это та главная часть системы самостоятельной учебы студентов, которая обеспечивает подлинное усвоение науки. Читать эту литературу нужно по принципу: «идея, теория в одной, в другой и т.д. книгах». Во всех случаях изучение проблемы по разным источникам – залог глубокого усвоения науки.

Изучение литературы должно решать одновременно и задачу самоконтроля того, как усвоены знания, навыки и умения. Последний нужно сделать своеобразным итогом овладения теорией.

Для определения уровня успеваемости и качества самостоятельной подготовки студентов целесообразно проводить **текущий контроль**. Текущий контроль может осуществляться при проведении каждого занятия посредством как письменных, так и устных опросов.

По окончании освоения курса магистрант в ходе самостоятельной работы создает письменный отчет-рефлексию (в виде «потока сознания») по пройденному тренингу личностного роста.

Вопросы, выносимые на экзамен, должны служить постоянными ориентирами при самостоятельной работе студентов. Таким образом, усвоение учебного предмета в процессе самостоятельного изучения учебной и научной литературы является и подготовкой к экзамену, а сам экзамен становится формой проверки качества всего процесса самостоятельной учебной деятельности студентов.

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Кол-во часов	Формы самостоятельной работы	Методическое обеспечение	Формы отчетности
Тема 1. Организационно-методические основы создания и деятельности ПСО.	Психологические аспекты функционирования организации. Парадигмы управления организацией. Жизненные стадии и циклы развития организации.	4/10	Изучение рекомендуемой литературы. Подготовка к опросу по изученным на лекции вопросам. Составление аннотированного	1.Занковский А.Н. Организационная психология. – М.: Флинта, 2002. 2.Пригожин А. И. Методы развития организаций. – М.: МЦФЭР, 2003.	Опрос. Проверка составленного аннотированного списка источников

	Классификация организационной культуры по критерию деятельности организации. Психологические принципы управления организацией. Психологические проблемы организации на разных стадиях ее развития. Основные направления диагностического исследования организационных проблем.		о списка источников.		
Тема 2. Общая характеристика направлений работы ПСО. Психологические проблемы в организации.	Общая характеристика направлений работы ПСО: цели, задачи, сферы, ограничения каждого из направлений. Методы работы психолога в организации. Подготовка, проведение и оценка эффективности работы по каждому из направлений. Этические аспекты работы организационного психолога.	4/10	Изучение рекомендуемой литературы. Подготовка к опросу по изученным на лекции вопросам. Подготовка реферата.	1.Занковский А.Н. Организационная психология. – М.: Флинта, 2002. 2.Управление персоналом: Учебник для вузов/ Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина, Москва: ЮНИТИ – 1998. 3.Шейнис М.-Ю.Рабочая книга психолога организации. – М.: Бахрах-М, 2001. 4.Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации: учеб.-практ. пособие. - М.: Бизнес-школа "Интел-Син-тез" , 2000.	Устный опрос. Доклады по рефератам. Составление кроссворда терминов лекции.
Тема 3. Диагностика и коррекция микроклимата. Взаимодействие сотрудников. Конфликты в организации.	Общие принципы мотивации персонала организации. Мотивы и потребности персонала организации. Применение теорий и законов мотивации в практической работе	6/8	Изучение рекомендуемой литературы. Подготовка к опросу по изученным на лекции вопросам. Подготовка к	1.Ландсберг М.. Мацака О. В. , Мовчун Н. Коучинг: повышайте собственную эффективность, мотивируя и развивая тех, с	Письменный опрос. Доклады. Деловая игра «Собеседование»

	организационного психолога. Критерии оптимальной мотивации персонала. Диагностика уровня мотивации сотрудников. Методы стимулирования работников. Разработка программ мотивации и оценка их эффективности.		собеседованию. Подготовка доклада.	кем вы работаете. - М. :Эксмо , 2006. 2.Стаут С. Управленческий тренинг. – СПб.: Питер, 2002. 3.Управление персоналом: Учебник для вузов/ Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина, Москва: ЮНИТИ – 1998.	
Тема 4. Рекруитмент, профессиональное развитие, карьерное продвижение сотрудников. Аттестация. Обучение персонала.	Методы отбора кандидатов: опрос, тестирование, собеседование (Т.Ю. Базаров и др.). Программы адаптации сотрудника в организации. Организация и мониторинг профессионального развития работника. Программы карьерного продвижения работника. Методы оценки профессионализма и должностного соответствия: тестирование, опрос, ассессмент, наблюдение, социометрия. Аттестация персонала.	4/10	Изучение рекомендуемой литературы. Подготовка к опросу по изученным на лекции вопросам. Подбор имитационных и ролевых упражнений по теме лекции.	1.Ландсберг М.. Мацака О. В. , Мовчун Н. Коучинг: повышайте собственную эффективность, мотивируя и развивая тех, с кем вы работаете. - М.: Эксмо , 2006. 2.Стаут С. Управленческий тренинг. – СПб.: Питер, 2002. 3.Управление персоналом: Учебник для вузов/ Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина, Москва: ЮНИТИ – 1998.	Устный опрос. Имитационные и ролевые игры по теме обучения персонала.
Тема 5. Индивидуальное психологическое консультирование в организациях. Коучинг.	Цели и задачи индивидуального психологического консультирования сотрудников организации. Организация психологических консультаций и оценка их эффективности. Индивидуальное психологическое консультирование и коучинг: сходства и	4/10	Изучение рекомендуемой литературы. Подготовка к опросу по изученным на лекции вопросам. Работа с этапами консультирования. Подбор методов и приемов установления	1.Огнев А. С. Организационное консультирование в стиле коучинг. - СПб.: Речь , 2003. 2.Управление персоналом: Учебник для вузов/ Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина, Москва: ЮНИТИ – 1998. 3.Шейнис М.-Ю. Рабочая книга	Устный опрос. Мониторинг проблем в организации и на предприятии. Отработка этапов консультирования.

	отличия. Коучинг и наставничество. Система внутрикорпоративного наставничества.		раппорта.	психо-лога организации. – М.: Бахрах-М, 2001. 4.Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации: учеб.-практ. пособие. - М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез" , 2000.	
Тема 6. Корпоративная этика. Внешний и внутренний PR.	Психологические аспекты организационной культуры. Структура и классификация организационной культуры (Т.Ю. Базаров). Диагностика организационной культуры. Образ организации как фактор, влияющий на ее организационную культуру (М.В. Крымчанинова). Формирование организационной культуры. Цели, задачи, стратегии внешнего и внутреннего PR организации.	6/10	Изучение рекомендуемой литературы. Подготовка к опросу по изученным на лекции вопросам. Подготовка к зачету	1.Боронова, Г.Х. Психология труда. Конспект лекций [Текст] / Г.Х.Боронова, Н.В.Прусова. – М.: Эксмо, 2008. – 160 с. 2.Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства. Академия, 2004. – 477 с. 3.Психологическая служба: учебно-методическое пособие / авт.-сост. Г.В.Матвеева. – Киров: Изд-во ВятГГУ, 2007. – 63 с. 4.Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации. – Самара: Бахрах-М. - 2001. – С.196-211.	Устный опрос. Зачет
Итого		28/58			

5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Название компетенции	Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы
----------------------	--

ОПК 6 Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам ОПК 8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры СПК 1 Способен выявлять потребности в основных видах психологических услуг населению, организовывать работу психологической службы в организациях, помощи населению и проводить оценку психологической безопасности и комфортности среды проживания населения СПК 2 Способен оказывать психологическую помощь социальным группам и отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
---	---

5.2. Описание показателей и критериев компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
ОПК – 6 ОПК – 8	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<i>знать:</i> • психологические аспекты функционирования организации; • основные направления и задачи психологического консультирования и психотерапии; • основные нормативно-правовые документы и порядок заполнения отчетной документации; • основные парадигмы управления организацией, психологические принципы управления организацией. <i>уметь:</i> • выявлять психологические проблемы организации на разных стадиях ее развития. • проводить	Зачет Проект Наличие конспектов Словарь терминов в Доклад Выступление на практическом занятии (лабораторные работы на очной форме) Посещение лекций Письменная работа	41-60 б. «3»

			диагностику организационной культуры.		
	Продвинутый		<i>знать:</i> • основные нормативно-правовые документы и порядок заполнения отчетной документации; • основные классификация организационной культуры по критерию деятельности организации; • основные направления диагностического исследования организационных проблем; • психологические аспекты организационной культуры; • основные схемы структур и классификаций организационной культуры. • особенности формирования организационной культуры. <i>владеть:</i> • методологией анализа психологических проблем организации на разных стадиях ее развития; • системой оценок результатов диагностического исследования организационных проблем; <i>уметь:</i> • выделять этапы диагностического исследования организационных проблем; • выделять стратегии внешнего и внутреннего PR организации..	Зачет Проект Наличие конспектов Словарь терминов Доклад Выступление на практическом занятии (лабораторные работы на очной форме) Посещение лекций Письменная работа	61-100 б. «4» и выше
СПК – 1 СПК – 2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<i>знать:</i> • организационно-методические основы создания и деятельности ПСО; • жизненные стадии и циклы развития организации; • основные направления работы ПСО; • основные этические аспекты работы организационного психолога; • основные методы отбора кандидатов. <i>уметь:</i> • выявлять психологические проблемы организации на разных стадиях ее развития. • разрабатывать программы адаптации сотрудника в	Зачет Проект Наличие конспектов Словарь терминов Доклад Выступление на практическом занятии (лабораторные работы на очной форме) Посещение лекций Письменная работа	41-60 б. «3»

		организации; • разрабатывать программы карьерного продвижения работника.		
	Продвинутый	<i>знать:</i> • организационно-методические основы создания и деятельности ПСО; • жизненные стадии и циклы развития организации; • основные направления работы ПСО; • основные этические аспекты работы организационного психолога; • основные методы отбора кандидатов; <i>владеть:</i> • методологией анализа психологических проблем организации на разных стадиях ее развития; • системой организации и мониторинга профессионального развития работника; <i>уметь:</i> • подбирать эффективные методы отбора кандидатов; • подбирать эффективные методы оценки профессионализма и должностного соответствия; • разрабатывать программы адаптации сотрудника в организации; • разрабатывать программы карьерного продвижения работника.	Зачет Проект Наличие конспектов Словарь терминов Доклад Выступление на практическом занятии (лабораторные работы на очной форме) Посещение лекций Письменная работа	61-100 б. «4» и выше

5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Типовые контрольные задания, оценочные средства для текущего контроля (самоконтроля) успеваемости по дисциплине (варианты письменных работ и устных выступлений и докладов)

Тема 1. Организационно-методические основы создания и деятельности ПСО.

Задание 1. Дайте общую характеристику психологической службы в организации (ПСО), функции ПСО, позиция психолога в организации, клиентский запрос, методы социально-психологической диагностики организации.

Задание 2. Раскройте требования к психологической информации.

Задание 3. Дайте общую характеристику и проанализируйте положения о психологической службе различных предприятий (организаций) (образовательное учреждение, банковская, промышленная корпорация, авиакомпания и пр.).

Задание 4. Раскройте и дайте характеристику видам календарных планов работы психолога.

Тема 2. Общая характеристика направлений работы ПСО. Психологические проблемы в организации.

Задание 1. Раскройте понятие «организация», элементы организации, жизненные стадии и циклы развития организации.

Задание 2. Дайте общую характеристику организационной культуре.

Задание 3. Дайте сущность понимания «управление организацией», «кадровая политика организации», «психологические проблемы организации».

Задание 4. Раскройте направления ПСО.

Задание 5. Перечислите и охарактеризуйте методы работы психолога в организации.

Задание 6. Выделите этические аспекты работы организационного психолога.

Тема 3. Диагностика и коррекция микроклимата. Взаимодействие сотрудников. Конфликты в организации.

Задание 1. Дайте общую характеристику психологического климата, микроклимата коллектива.

Задание 2. Раскройте уровни конфликтности, конфликты в организации.

Задание 3. Опишите методы диагностики психологического климата.

Задание 4. Дайте описание методов коррекции психологического климата.

Тема 4. Рекруитмент, профессиональное развитие, карьерное продвижение сотрудников. Аттестация. Обучение персонала.

Задание 1. Дайте общую характеристику рекруитменту, методам отбора кандидатов.

Задание 2. Раскройте сущность мониторинга профессионального развития работника.

Задание 3. Выделите этапы профразвития, критерии профессионализма.

Задание 4. Раскройте сущность понимания карьерного продвижения работника.

Задание 5. Дать понятие «аттестация персонала». Охарактеризовать внутрикорпоративное обучение, социально-психологический тренинг, бизнес-тренинг, тематический семинар, ассессмент-центр, наставничество, внутрифирменное обучение.

Задание 6. Раскрыть сущность мотивации персонала организации, критерии оптимальной мотивации персонала, уровень мотивации сотрудников и методы стимулирования работников.

Тема 5. Индивидуальное психологическое консультирование в организациях. Коучинг.

Задание 1. Дать представление об индивидуальном психологическом консультировании сотрудников организации.

Задание 2. Раскройте сущность коучинга.

Задание 3. Дать понятие и охарактеризовать наставничество.

Тема 6. Корпоративная этика. Внешний и внутренний PR.

Задание 1. Дайте общую характеристику организационной культуры.

Задание 2. Описать методы диагностики организационной культуры.

Задание 3. Раскрыть сущность формирования организационной культуры, внешний и внутренний PR организации.

Задание 4. Дать представление о взаимосвязи основных направлений работы ПСО.

Задание 5. Дать общую характеристику комплексной диагностической и коррекционной работы, инноваций, инновационных рисков, мониторинга изменений, абонентного обслуживания организации.

Примерные вопросы к зачету по дисциплине

1. Цели создания психологической службы в организации (ПСО).
2. Функции ПСО.
3. Двойственная позиция психолога в организации.
4. Методы социально-психологической диагностики организации и их применение организационным психологом.
5. Возможности, ресурсы и финансовые результаты работы ПСО.
6. Принципы пользования психологической информацией.
7. Положение о психологической службе предприятия (организации).
8. Планирование и нормирование работы ПСО.
9. Рекомендации по составлению плана работы психолога.
10. Психологические аспекты функционирования организации.
11. Парадигмы управления организацией.
12. Жизненные стадии и циклы развития организации.
13. Классификация организационной культуры по критерию деятельности организации.
14. Психологические принципы управления организацией.
15. Психологические проблемы организации на разных стадиях ее развития.
16. Основные направления диагностического исследования организационных проблем.
17. Общая характеристика направлений работы ПСО: цели, задачи, сферы, ограничения каждого из направлений.
18. Методы работы психолога в организации.
19. Подготовка, проведение и оценка эффективности работы по каждому из направлений.
20. Этические аспекты работы организационного психолога.
21. Общие принципы мотивации персонала организации.
22. Мотивы и потребности персонала организации.
23. Применение теорий и законов мотивации в практической работе организационного психолога.
24. Критерии оптимальной мотивации персонала.
25. Диагностика уровня мотивации сотрудников.
26. Методы стимулирования работников. Разработка программ мотивации и оценка их эффективности.
27. Понятия «психологический климат», «микроклимат коллектива» и «уровень конфликтности».
28. Стадии развития рабочей группы и ее микроклимат.
29. Микроклимат и характер деятельности работников.
30. Микроклимат подразделений.
31. Конфликты в организации: типы, особенности протекания.
32. Методы диагностики психологического климата: опрос, наблюдение, фокус-группа, социометрия.
33. Социометрическая диагностика микроклимата коллектива, уровня конфликтности подразделений, состояния организационной структуры и прохождения информационных потоков, оценки компетентности и личностных качеств сотрудников.
34. Методы коррекции психологического климата.
35. Работа с конфликтами и конфликтностью.
36. Методы отбора кандидатов: опрос, тестирование, собеседование (Т.Ю. Базаров и др.).
37. Программы адаптации сотрудника в организации.
38. Организация и мониторинг профессионального развития работника.

39. Программы карьерного продвижения работника.
40. Методы оценки профессионализма и должностного соответствия: тестирование, опрос, ассессмент, наблюдение, социометрия.
41. Аттестация персонала.
42. Выявление и обоснование потребности в обучении.
43. Организация внешнего обучения.
44. Виды внутрикорпоративного обучения
45. Организация внутрифирменного обучения.
46. Внутрифирменное обучение как метод организационной диагностики и аттестации сотрудников.
47. Цели и задачи индивидуального психологического консультирования сотрудников организации.
48. Организация психологических консультаций и оценка их эффективности.
49. Индивидуальное психологическое консультирование и коучинг: сходства и отличия.
50. Коучинг и наставничество. Система внутрикорпоративного наставничества.
51. Психологические аспекты организационной культуры.
52. Структура организационной культуры.
53. Диагностика организационной культуры.
54. Формирование организационной культуры.
55. Цели, задачи, стратегии внешнего и внутреннего PR организации.
56. Системный подход к организации психологической службы.
57. Определение основных направлений работы ПСО и выявление взаимосвязи между ними.
58. Комплексная диагностическая и коррекционная работа.
59. Правила разработки комплексных диагностических и коррекционных процедур.
60. Мониторинг изменений и оценка эффективности работы ПСО.

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Исходя из требований ФГОС ВПО оценка качества освоения ООП бакалавриата должна включать текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию обучающихся и итоговую государственную аттестацию выпускников.

Конкретные формы и процедуры *текущего контроля успеваемости* и *промежуточной аттестации* студентов по дисциплине разрабатываются на кафедре самостоятельно и доводятся до их сведения в ходе рассмотрения первого раздела дисциплины «Введение в дисциплину «Организация психологической службы». Здесь же происходит ориентирование бакалавров *на итоговую государственную аттестацию*.

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующего бакалаврского модуля (текущая и промежуточная аттестация) на кафедре создаются *фонды оценочных средств*, включающие типовые задания, контрольные работы, тесты и методы контроля, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций в рамках изучаемой дисциплины.

1 Зачет – до 20 баллов

2 Наличие конспектов – до 10 баллов

3 Словарь терминов – до 10 баллов

4 Доклад – до 10 баллов

лабораторные работы для очной формы – 20 баллов

6 Посещение лекций – до 10 баллов

7 Письменная работа – до 10 баллов

Написание конспекта оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

8–10 баллов. В содержании конспекта соблюдена логика изложения вопроса темы; материал изложен в полном объеме; выделены ключевые моменты вопроса материал изложен понятным языком; формулы написаны четко и с пояснениями; схемы, таблицы, графики, рисунки снабжены пояснениями выполнены в соответствии с предъявляемыми требованиями; к ним даны все необходимые пояснения; приведены примеры, иллюстрирующие ключевые моменты темы.

4–7 баллов. В содержании конспекта не соблюден литературный стиль изложения, прослеживается неясность и нечеткость изложения, иллюстрационные примеры приведены не в полном объеме.

0–3 баллов. Конспект составлен небрежно и неграмотно, имеются нарушения логики изложения материала темы, не приведены иллюстрационные примеры, не выделены ключевые моменты темы.

Написание доклада оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

8–10 баллов. Содержание соответствует поставленным цели и задачам, изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

5–7 баллов. Содержание недостаточно полно соответствует поставленным цели и задачам исследования, работа выполнена на недостаточно широкой базе источников и не учитывает новейшие достижения, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

2–4 баллов. Содержание не отражает особенности проблематики избранной темы, – содержание работы не полностью соответствует поставленным задачам, база источников является фрагментарной и не позволяет качественно решить все поставленные в работе задачи, работа не учитывает новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–1 балла. Работа не имеет логичной структуры, содержание работы в основном не соответствует теме, база источников исследования является недостаточной для решения поставленных задач, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Опрос оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

15–20 баллов. Содержание ответа полностью соответствует поставленному вопросу (заданию), полностью раскрывает цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал хорошее владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

8–14 баллов. Содержание ответа недостаточно полно соответствует поставленному вопросу, не раскрыты полностью цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала не отличается логичностью и нет смысловой завершенности сказанного, студент показал достаточно уверенное владение материалом, не показал умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

4–7 баллов. Содержание ответа не отражает особенности проблематики заданного вопроса, – содержание ответа не полностью соответствует обозначенной теме, не

учитываются новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–3 балла. Ответ не имеет логичной структуры, содержание ответа в основном не соответствует теме, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Письменная работа оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

8–10 баллов. Содержание ответа полностью соответствует поставленному вопросу (заданию), полностью раскрывает цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал хорошее владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

5–7 баллов. Содержание ответа недостаточно полно соответствует поставленному вопросу, не раскрыты полностью цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала не отличается логичностью и нет смысловой завершенности сказанного, студент показал достаточно уверенное владение материалом, не показал умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

2–4 баллов. Содержание ответа не отражает особенности проблематики заданного вопроса, – содержание ответа не полностью соответствует обозначенной теме, не учитываются новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–1 балла. Ответ не имеет логичной структуры, содержание ответа в основном не соответствует теме, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Лабораторная работа оценивается

15–20 баллов. Задание выполнено полностью, в представленном отчете обоснованно получено правильное выполненное задание.

9–14 баллов. Задание выполнено полностью, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений.

3–8 баллов. Задания выполнены частично.

0–2 балла. Задание сделано не правильно или не выполнено полностью.

Зачет оценивается

В качестве оценки используются следующие критерии:

При проведении зачета учитывается посещаемость студентом лекционных занятий, активность на практических занятиях, выполнение самостоятельной работы, отработка пропущенных занятий по уважительной причине.

16–20 баллов – регулярное посещение занятий, высокая активность на практических и лабораторных занятиях, содержание и изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

11–15 баллов – систематическое посещение занятий, участие на практических и лабораторных занятиях, единичные пропуски по уважительной причине и их отработка, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко,

аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

6–10 баллов – нерегулярное посещение занятий, низкая активность на практических и лабораторных занятиях, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–5 балла – регулярные пропуски занятий и отсутствие активности работы, студент показал незнание материала по содержанию дисциплины.

Итоговая оценка

Знания, умения и навыки студентов оцениваются по пятибалльной системе.

Уровень оценивания	Критерий оценивания	Баллы	Оценка
Зачет	Полный и правильный ответ на теоретический вопрос. Глубокое и прочное усвоение знаний программного материала (умение выделять главное, существенное); исчерпывающее, последовательное, грамотное и логически стройное изложение; правильность формулировки понятий; знание источников и авторов-исследователей по данной проблеме; умение сделать вывод по излагаемому материалу.	81-100	Зачтено
	Теоретический вопрос изложен достаточно. Достаточно полное знание программного материала; грамотное изложение материала по существу; отсутствие не существенных неточностей в формулировке понятий; умение сделать вывод. Допускается недостаточно последовательное и логическое изложение материала.	61-80	
	Теоретический вопрос изложен неполно. Общие знания основного материала без усвоения некоторых существенных положений; формулировка основных понятий, но – с некоторой неточностью; отсутствие знаний гражданско-правовых источников и авторов-исследователей по данной проблеме.	41-60	
	Теоретический вопрос изложен плохо или с грубыми ошибками. Незнание значительной части программного материала; существенные ошибки в процессе изложения; неумение выделить существенное и сделать выводы; незнание или ошибочные определения понятий.	0-40	Не зачтено

Ответ студента на экзамене или зачете оценивается в % с учетом шкалы соответствия рейтинговых оценок пятибалльным оценкам.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература:

1. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития [Текст] : учеб.пособие для вузов / Э.Ф. Зеер. - 3-е изд., стереотип. - М. : Академия, 2009. - 240с.*
2. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства [Текст] : учеб.пособие для вузов / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. - 4-е изд., стереотип. - М. : Академия, 2007. - 480с.*
3. Толочек В.А. Современная психология труда [Текст] : учеб.пособие для вузов / В.А. Толочек. - 2-е изд. - СПб. : Питер, 2008. - 432с.*

6.2. Дополнительная литература:

1. Боронова, Г.Х. Психология труда. Конспект лекций [Текст] / Г.Х.Боронова, Н.В.Прусова. – М.: Эксмо, 2008. – 160 с.
2. Изотова, Е.И. Психологическая служба в образовательном учреждении: учеб. Пособие: для студ. Вузов. / Е.И. Изотова. – 2-е изд. – М.: «Академия», 2009. – 288 с.
3. Истратова, О.Н. Справочник психолога-консультанта организации [Текст] / О.Н.Истратова, Т.В.Эксакусто. – Изд. 2-е. – Ростов н/Д: Феникс, 2007. – 638 с.
4. Липатов С.А. Опросник «Шкалы организационных парадигм» Л.Л. Константина[Текст] / С.А. Липатов // Журнал практического психолога. – 2005. - № 2. – С. 186-198.
5. Михайлова Е.В. Аудит персонала (объективная, информативная процедура оценки кадрового ресурса компании) [Текст] / Е.В. Михайлова // Управление компанией. – 2003. № 10 (29). – С.38-43.
6. Михайлова Е.В. Оценка человеческого капитала. [Текст] / Е.В. Михайлова // Менеджмент сегодня. – 2003. - № 5 (17). – С.51-56.
7. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера[Текст] / Е.Г. Молл. - СПб.:Питер, 2003. – 351 с.
8. Овчарова Р.В. Практическая психология образования: учеб.пособие для студ. вузов[Текст] / Р.В. Овчарова. – М.: «Академия», 2007. – 448 с.
9. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства[Текст] / Н.С. Пряжников. – М.: Академия, 2004. – 477 с.
10. Психологическая служба: учебно-методическое пособие [Текст] / Авт.-сост. Г.В.Матвеева. – Киров: Изд-во ВятГГУ, 2007. – 63 с.
11. Психология в управлении человеческими ресурсами [Текст]: Учебное пособие / Т.С. Кабаченко. – СПб.: Питер, 2003. – 400 с.
12. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации [Текст] / М.Ю.Шейнис. – Самара: Издательский дом «Бахрах-М», 2001. – 224 с.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические рекомендации к практическим занятиям и лабораторным работам для направления подготовки 37.03.01 Психология, профиль Психологическое сопровождение личности / Составители: Климова Е.М., Дейнега Н.В., 2021.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам 37.03.01 Психология, профиль Психологическое сопровождение личности / Составители: Климова Е.М., Прыгова А.В, 2021.

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru

pravo.gov.ru

www.edu.ru

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием;
- помещения для самостоятельной работы, укомплектованные учебной мебелью, персональными компьютерами с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду МГОУ;
- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, укомплектованные мебелью (шкафы/стеллажи), наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями.