

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 25.07.2025 15:06:57
Уникальный программный ключ:
6b5279da4a034b6679173803a5b4a9c9e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Факультет психологии
Кафедра психологии труда и психологического консультирования

Согласовано
деканом факультета психологии
« 11 » 02 2025 г.
/Кирсанова В.Г./

Рабочая программа дисциплины

Организация профессиональной деятельности психолога

Направление подготовки

37.04.01 Психология

Программа подготовки:

Психология кризисных ситуаций

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Очно-заочная

Согласовано учебно-методической
комиссией факультета психологии
Протокол « 11 » 02 2025 г. № 5
Председатель УМКом
/Кирсанова В.Г./

Рекомендовано кафедрой психологии
труда и психологического
консультирования
Протокол от « 20 » 02 2025 г. № 8
Зав. кафедрой
/Кутергина И.Г./

Москва
2025

Автор-составитель:
Путивцев Павел Викторович,
кандидат психологических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Организация профессиональной деятельности психолога» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 29.07.20 г. №841.

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2025

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 профессиональной деятельности психолога» 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 студентов 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:

УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

ОПК-9. Способен выполнять основные функции управления психологической практикой

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» 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	Форма обучения	
	Очная	
Объем дисциплины в зачетных единицах	4	
Объем дисциплины в часах	144	
Контактная работа:	74,6	
Лекции	24	
Практические занятия	24	
Лабораторные занятия	24	
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	2,6	
Экзамен	0,3	
Предэкзаменационная консультация	2	
Курсовой проект	0,3	
Самостоятельная работа	42	
Контроль	27,4	

Формой промежуточной аттестации являются:

- для очной формы обучения: экзамен в 1 семестре и курсовой проект в 2-м семестре;

3.2.Содержание дисциплины

По очной форме обучения

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

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

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. 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.	7	Изучение рекомендуемой литературы. Подготовка к опросу по изученным на лекции вопросам. Составление аннотированного списка источников.	1.ЗанковскийА.Н. Организационная психология. – М.: Флинта, 2002. 2.Пригожин А. И. Методы развития организаций. – М.: МЦФЭР, 2003.	Конспект, аннотация текста, доклад, презентация, курсовой проект
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	7	Изучение рекомендуемой литературы. Подготовка к опросу по изученным на лекции вопросам. Подготовка реферата.	1.ЗанковскийА.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.	Конспект, аннотация текста, доклад, презентация, курсовой проект

	психолога.			4.Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации: учеб.-практ. пособие. - М.: Бизнес-школа "Интел-Син-тез", 2000.	
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 организационного психолога. Критерии оптимальной мотивации персонала. Диагностика уровня мотивации сотрудников. Методы стимулирования работников. Разработка программ мотивации и оценка их эффективности.	7	Изучение рекомендуемой литературы. Подготовка к опросу по изученным на лекции вопросам. Подготовка к собеседованию. Подготовка доклада.	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.	Конспект, аннотация текста, доклад, презентация, курсовой проект
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,	7	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.	Конспект, аннотация текста, доклад, презентация, курсовой проект

	социометрия. Аттестация 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 отличия. Коучинг и наставничество. Система внутрикорпоративного наставничества.	7	Изучение рекомендуемой литературы. Подготовка к опросу по изученным на лекции вопросам. Работа с этапами консультирования. Подбор методов и приемов установления раппорта.	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 психо-лога организации. – М.: Бахрах-М, 2001. 4.Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации: учеб.-практ. пособие. - М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез" , 2000.	Конспект, аннотация текста, доклад, презентация, курсовой проект
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.	7	Изучение рекомендуемой литературы. Подготовка к опросу по изученным на лекции вопросам.	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.	Конспект, аннотация текста, доклад, презентация, курсовой проект

				Рабочая книга психолога организации. – Самара: Бахрах- М. - 2001. – С.196-211.	
Итого		42			

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
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы, практические занятия). 2. Курсовой проект 3. Самостоятельная работа.
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы, практические занятия). 2. Самостоятельная работа.
ОПК-9. Способен выполнять основные функции управления психологической практикой	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы, практические занятия). 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
УК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы, практические занятия). 2. Курсовой проект. 3. 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 диагностику организационной культуры.	Устный опрос аннотация текста Доклад Курсовой проект	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания доклада Шкала оценивания курсового проекта
	Продвину-		<i>знать:</i> • основные нормативно-	Устный опрос аннотация текста	Шкала оценивания

	тый		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..	Доклад Курсовой проект	устного опроса Шкала оценивания аннотации текста Шкала оценивания доклада Шкала оценивания курсового проекта
УК-6	Пороговы й	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы, практические занятия). 2. Самостоятельная работа	<i>знать:</i> • организационно-методические основы создания и деятельности ПСО; • жизненные стадии и циклы развития организации; • основные направления работы ПСО; <i>уметь:</i> • выявлять психологические проблемы организации на разных стадиях ее развития. • разрабатывать программы адаптации сотрудника в организации;	Устный опрос Доклад Презентация	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации и
	Продвину тый		<i>знать:</i> • организационно-методические основы создания и деятельности ПСО; • жизненные стадии и циклы развития	Устный опрос Доклад Презентация	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада

			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.		Шкала оценивания презентации
ОПК-9	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы, практические занятия). 2. Самостоятельная работа	<i>знать:</i> • основные этические аспекты работы организационного психолога; • основные методы отбора кандидатов. <i>уметь:</i> • разрабатывать программы карьерного продвижения работника.	Устный опрос Доклад Презентация	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации
	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	Устный опрос Доклад Презентация	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации

			психологических проблем организации на разных стадиях ее развития; • системой организации и мониторинга профессионального развития работника; уметь: • подбирать эффективные методы отбора кандидатов; • разрабатывать программы адаптации сотрудника в организации;		
--	--	--	---	--	--

Шкала оценивания устного опроса

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос	Свободное владение материалом	5
	Достаточное усвоение материала	4
	Поверхностное усвоение материала	3
	Неудовлетворительное усвоение материала	2

Шкала оценивания аннотации текста

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Аннотация текста	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; художественная выразительность изложения; логичность изложения; аннотация сдана в срок	10
	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	7
	Точность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	4
	Неточность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация не сдана в срок	0

Шкала оценивания доклада

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Доклад	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; грамотность и полнота использования источников; грамотность речи и владение текстом доклада	10
	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	7
	Соответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом	4

	доклада	
	Несоответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; недостаточное владение текстом доклада	0

Шкала оценивания презентации

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; эстетичность оформления	10
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0

Шкала оценивания курсового проекта

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; оформление в соответствии с требованиями	10
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; нарушения в оформлении текста или списка литературы	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; нарушения в оформлении текста и списка литературы	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; текст работы не соответствует требованиям оформления	0

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

Примерные задания для устных опросов

1. Дайте общую характеристику психологической службы в организации (ПСО), функции ПСО, позиция психолога в организации, клиентский запрос, методы социально-психологической диагностики организации.
2. Раскройте требования к психологической информации.
3. Дайте общую характеристику и проанализируйте положения о психологической службе различных предприятий (организаций) (образовательное учреждение, банковская, промышленная корпорация, авиакомпания и пр.).
4. Раскройте и дайте характеристику видам календарных планов работы психолога.

5. Раскройте понятие «организация», элементы организации, жизненные стадии и циклы развития организации.
6. Дайте общую характеристику организационной культуре.
7. Дайте сущность понимания «управление организацией», «кадровая политика организации», «психологические проблемы организации».
8. Раскройте направления ПСО.
9. Перечислите и охарактеризуйте методы работы психолога в организации.
10. Выделите этические аспекты работы организационного психолога.

Примерная тематика докладов

1. Общая характеристика психологического климата, микроклимата коллектива.
2. Уровни конфликтности, конфликты в организации.
3. Методы диагностики психологического климата.
4. Методы коррекции психологического климата.
5. Общая характеристика рекрутмента и методов отбора кандидатов.
6. Сущность мониторинга профессионального развития работника.
7. Этапы профразвития, критерии профессионализма.
8. Сущность понимания карьерного продвижения работника.
9. Понятие «аттестация персонала». Охарактеризовать внутрикорпоративное обучение, социально-психологический тренинг, бизнес-тренинг, тематический семинар, ассессмент-центр, наставничество, внутрифирменное обучение.
10. Сущность мотивации персонала организации, критерии оптимальной мотивации персонала, уровень мотивации сотрудников и методы стимулирования работников.

Примерная тематика презентаций:

1. Индивидуальное психологическое консультирование сотрудников организации.
2. Организационный коучинг.
3. Сущность и понятие наставничества.
4. Корпоративная этика.
5. Внешний и внутренний PR.
6. Общая характеристика организационной культуры.
7. Методы диагностики организационной культуры.
8. Сущность формирования организационной культуры, внешний и внутренний PR организации.
9. Взаимосвязь основных направлений работы ПСО.
10. Общая характеристика комплексной диагностической и коррекционной работы, инноваций, инновационных рисков, мониторинга изменений, абонементного обслуживания организации.

Примерная тематика курсовых проектов:

1. Методы социально-психологической диагностики организации и их применение организационным психологом.
2. Планирование и нормирование работы ПСО.
3. Жизненные стадии и циклы развития организации.
4. Классификация организационной культуры по критерию деятельности организации.
5. Этические аспекты работы организационного психолога.
6. Применение теорий и законов мотивации в практической работе организационного психолога.
7. Методы стимулирования работников. Разработка программ мотивации и оценка их эффективности

8. Конфликты в организации: типы, особенности протекания.
9. Методы коррекции психологического климата.
10. Работа с конфликтами и конфликтностью.
11. Организация внутрифирменного обучения
12. Организация психологических консультаций и оценка их эффективности.

Примерные вопросы к экзамену 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

Основными формами текущего контроля являются устные опросы, аннотирование текстов, подготовка докладов и презентаций.

Доклад – публичное сообщение на определенную тему, в процессе подготовки которого студент использует те или иные навыки исследовательской работы. Подготовка докладов предполагается по содержащимся в рабочей программе дисциплины темам.

Аннотирование текста (аннотация – краткая характеристика текста, книги, статьи, раскрывающая содержание). Фиксируются основные проблемы, затронутые в тексте, мнения, оценки, выводы автора.

Презентация – форма текущего контроля, где, кроме умения работать с информацией, используются практические навыки по наглядному пространственному ее отображению.

Подробные требования к оформлению и выполнению всех предусмотренных в рабочей программе дисциплин форм отчетности и критериев оценивания представлены в методических рекомендациях.

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 70 баллам.

Минимальное количество баллов, которые магистрант должен набрать в течение семестра за текущий контроль равняется 40 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на экзамене,

равняется 30 баллам.

Формой промежуточной аттестации является экзамен, которые проходит в форме устного собеседования по вопросам, содержащиеся в билете.

Критерии оценивания экзамена

Баллы	Критерии оценивания
20-16	Обучаемый прочно усвоил предусмотренный программный материал; правильно и аргументировано ответил на все вопросы с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
11-15	Обучаемый прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
10-6	Обучаемый недостаточно прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал недостаточно систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; не связывает теорию с практикой.
5-0	Обучаемый не усвоил предусмотренный программный материал; не ответил на большинство вопросов преподавателя, не связывает теорию с практикой.

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Оценка по 5-балльной системе		Оценка по 100-балльной системе
5	отлично	81 – 100
4	хорошо	61 – 80
3	удовлетворительно	41 – 60
2	неудовлетворительно	0 – 40

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература:

1. Карпов, А. В. Психология принятия решений в профессиональной деятельности : учебное пособие для вузов / А. В. Карпов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 155 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10035-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/471979>

2. Корнеенков, С. С. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности : учебное пособие для вузов / С. С. Корнеенков. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 304 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10940-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/475117>

3. Протанская, Е. С. Профессиональная этика психолога : учебник и практикум для вузов / Е. С. Протанская, С. В. Семенова, О. В. Ходаковская. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00360-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450624>

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. – 2013. № 10 (29). – С.38-43.
6. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера [Текст] / Е.Г. Молл. - СПб.: Питер, 2003. – 351 с.
7. Овчарова Р.В. Практическая психология образования: учеб. пособие для студ. вузов [Текст] / Р.В. Овчарова. – М.: «Академия», 2007. – 448 с.
8. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства [Текст] / Н.С. Пряжников. – М.: Академия, 2014. – 477 с.
9. Психологическая служба: учебно-методическое пособие [Текст] / Авт.-сост. Г.В. Матвеева. – Киров: Изд-во ВятГГУ, 2007. – 63 с.
10. Психология в управлении человеческими ресурсами [Текст]: Учебное пособие / Т.С. Кабаченко. – СПб.: Питер, 2013. – 400 с.

6.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Википедия — свободная энциклопедия. — URL: <http://ru.wikipedia.org>
2. Поисковые системы. URL: <http://www.google.ru> , <http://www.yandex.ru> и др.
3. Электронная гуманитарная библиотека. — URL: <http://www.gumfak.ru>
4. Портал психологических изданий Psyjournals — URL: <http://psyjournals.ru>
5. Российская психология: информационно-аналитический портал — URL: <http://rospsy.ru>
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU — URL: <http://elibrary.ru>
7. Материалы по психологии – <http://psychology-online.net>
8. Электронная библиотека — URL: <http://www.twirpx.com/files>

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 37.04.01 Психология Программа подготовки Организационная психология / одобрено УМС МГОУ протокол №6 от 09.07.2021
2. Методические рекомендации к практическим и лабораторным занятиям по дисциплинам по направлению подготовки 37.04.01 Психология Программа подготовки Организационная психология / одобрено УМС МГОУ протокол №6 от 09.07.2021
3. Методические рекомендации по выполнению курсового проекта по направлению подготовки 37.04.01 Психология Программа подготовки Организационная психология / одобрено УМС МГОУ протокол №6 от 09.07.2021

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.