

**ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОСТОЧНАЯ ЭКОНОМИКО-ЮРИДИЧЕСКАЯ  
ГУМАНИТАРНАЯ АКАДЕМИЯ» (Академия ВЭГУ)**

**ОДОБРЕНА**

Ученым советом Академии ВЭГУ  
(протокол от 15 июня 2023 г. , № 3)

**УТВЕРЖДЕНА**

приказом ректора Академии  
ВЭГУ от 31.08. 2023 № 111/а

**Рабочая программа дисциплины  
Психологические технологии в развитии организации**

**Кафедра:** Педагогики и психологии

**Основная образовательная программа:** 37.03.01 Психология, направленности «Психология труда и организационная психология».

**1. Общая характеристика**

**1.1 Наименование**

Данная учебная дисциплина называется «Психологические технологии в развитии организации», включена в Реестр автономных дидактических компонентов Академии ВЭГУ и реализуется в рамках ООП Академии ВЭГУ 37.03.01 Психология, направленности «Психология труда и организационная психология», программа подготовки прикладной бакалавриат по заочной форме обучения, в т.ч. с использованием электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

**1.2 Цели реализации**

1.2.1 В результате освоения данной дисциплины обучающийся должен овладеть знаниями, умениями и навыками в рамках формирования следующих компетенции:

- способность к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий (ПК-3);

- способностью к психологической диагностике, прогнозированию изменений и динамики уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека (ПК-5);

- способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп (ПК-14).

1.2.2 Обучающийся, освоивший данную дисциплину, должен знать:

- базисные психотехнические приемы оказания психологической помощи организации;

- особенности прогнозирования изменений и динамики уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций с целью гармонизации психического функционирования человека в рамках организации.

1.2.3 Обучающийся, освоивший данную дисциплину, должен уметь:

- реализовывать психотерапевтические программы, направленные на предупреждение отклонений в профессиональной деятельности;

- прогнозировать изменения и динамику уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций с целью гармонизации психического функционирования человека в рамках организации.

1.2.4 Обучающийся, освоивший данную дисциплину, должен владеть:

- навыками тренинговой деятельности, направленной на профилактику, развитие и коррекцию профессиональной деятельности, а также способствующие развитию организации;

- основными приемами и методами организации коррекционно-развивающей работы с кадрами в рамках развития организации.

### **1.3 Место в структуре ООП**

1.3.1 Данная дисциплина относится к блоку Вариативная часть Б1.В.03 рабочего учебного плана и изучается на 5-6 семестрах (на 3 курсе) обучения.

1.3.2 Логически и содержательно-методически данная дисциплина связана с такими автономными дидактическими компонентами данной ООП как Прикладная психология, Психологическая служба в организации, Психологическое обеспечение профессиональной деятельности, Психодиагностика в организации, Психология труда и организационная психология, Психология руководства и лидерства, Психология управления конфликтами в организации, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, преддипломная практика, Защита выпускной квалификационной работы, включающая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

1.3.3 Изучению данной дисциплины должно предшествовать освоение обучающимся программы Прикладная психология, Психология труда и организационная психология, Психологическая служба в организации, Психологическое обеспечение профессиональной деятельности.

1.3.4 Освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее для прохождения обучения по программам Психодиагностика в организации, Психология руководства и лидерства, Психология управления конфликтами в организации, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, преддипломная практика, Защита выпускной квалификационной работы, включающая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

## 1.4 Объем

1.4.1 Общий объем данной дисциплины (трудоемкость учебной нагрузки обучающегося при освоении программы, включающая в себя все виды его учебной деятельности, предусмотренные учебным планом для достижения планируемых результатов обучения) составляет 10 зачетных единиц или 360 академических часа вне зависимости от формы обучения, применяемых образовательных технологий, реализации с использованием сетевой формы, реализации по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении.

1.4.2 Объемы учебной нагрузки обучающегося при освоении программы дисциплины по видам учебной деятельности составляют:

Виды учебной деятельности	Объем, в академических часах		
	по заочной форме обучения		по заочной форме с применением ЭО и ДОТ
Занятия лекционного типа	8		4
Занятия семинарского типа	20		-
Курсовое проектирование	3		3
Проектирование	2		-
Групповые консультации	-		-
Индивидуальная работа с обучающимся	2		8
Самостоятельная работа обучающегося	316		258
Аттестация	экзамен	9	60
	курсовая работа		
Всего	360		360

## 2. Структура и содержание

### 2.1 Содержание разделов и тем

Разделы и темы		Содержание (дидактические единицы)	Учебные занятия	
№ п/п	Наименование		заочная форма	заочная форма с применением ЭО и ДОТ

			виды	Объем, академических часов	виды	Объем, академических часов
1	2	3	4	5	6	7
1	Организация как динамическая система		Занятия лекционного типа	2	Занятия лекционного типа	1
			Занятия семинарского типа	6	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	-
			Самостоятельная работа обучающегося	85	Самостоятельная работа обучающегося	68
1.1	Основные понятия и характеристики организации	Организация как открытая система. Цикл трансформационного изменения. Организационные цели Организация как социотехническая система.	Занятия лекционного типа	-	Занятия лекционного типа	-
			Занятия семинарского типа	2	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	-
			Самостоятельная работа обучающегося	21	Самостоятельная работа обучающегося	17
1.2	Мотивация в развитии организации	Понятие мотивации. Мотивы и потребности людей в организациях.	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	-

		<p>Содержательные теории мотивации.</p> <p>Процессуальные теории мотивации.</p> <p>Программы и методы стимулирования работников.</p> <p>Управление целями.</p> <p>Перепроектирование заданий и функций работников. Партисипативность.</p>	Занятия семинарского типа	1	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	-
			Самостоятельная работа обучающегося	21	Самостоятельная работа обучающегося	17
1.3	Организационная культура	<p>Понятие организационной культуры.</p> <p>Типология организационных культур: органическая, предпринимательская, бюрократическая, партициптивная.</p> <p>Структура организационной культуры.</p> <p>Содержание организационной культуры.</p> <p>Организационное развитие: формирование организационной культуры, изменение организационной культуры.</p> <p>Планирование организационного развития.</p> <p>Типы организационного развития.</p> <p>Методы организационного развития.</p> <p>Влияние культуры на организационную эффективность.</p>	Занятия лекционного типа	-	Занятия лекционного типа	1
			Занятия семинарского типа	2	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	-
			Самостоятельная работа обучающегося	21	Самостоятельная работа обучающегося	17
1.4	Ценности работников организации	<p>Понятие ценности.</p> <p>Ценностное и организационное поведение.</p> <p>Источники ценностных представлений.</p> <p>Виды ценностей.</p> <p>Формирование ценностей.</p> <p>Ценности общества и</p>	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	-
			Занятия семинарского типа	1	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	-

		стратегии организации. Удовлетворенность трудом.	щимся		обучающимся	
			Самостоя- тельная ра- бота обучающего- ся	22	Самостоя- тельная рабо- та обучающего- ся	17
2	Основные приемы и методы организа- ции коррекционно-развивающей работы с кадрами в рамках развития организа- ции		<b>Занятия лекционного типа</b>	<b>3</b>	<b>Занятия лекционного типа</b>	<b>1</b>
			<b>Занятия семинарско- го типа</b>	<b>7</b>	<b>Групповые консульта- ции</b>	<b>-</b>
			<b>Индивиду- альная ра- бота с обу- чающимся</b>	<b>-</b>	<b>Индивиду- альная рабо- та с обучающим- ся</b>	<b>4</b>
			<b>Самостоя- тельная ра- бота обучающего- ся</b>	<b>105</b>	<b>Самостоя- тельная ра- бота обучающего- ся</b>	<b>85</b>
2.1	Деловая и ро- левая игра	Деловая игра как эф- фективный метод ре- шения производствен- ных задач. Ролевая игра (моде- лирование ситуаций). Организационно- деятельностная игра (ОДИ). Три группы участни- ков организационно- деятельностных игр. Достоинства и недос- татки ОДИ. Фазы ор- ганизационно- деятельностной игры.	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	-
			Занятия семинарско- го типа	1	Групповые консультации	-
			Индивиду- альная рабо- та с обучаю- щимся	-	Индивиду- альная работа с обучающимся	1
			Самостоя- тельная ра- бота обучающего- ся	21	Самостоя- тельная рабо- та обучающего- ся	17
2.2	Методы при- нятия группо- вого решения	Групповая дискус- сия, ее цели и задачи. Этапы групповой дис- куссии. Синектика как метод постановки и решения проблем. Критерии эффектив- ности синектики. Механизмы синекти-	Занятия лекционного типа	-	Занятия лекционного типа	1
			Занятия семинарско- го типа	2	Групповые консультации	-

		<p>ки: личная аналогия, прямая аналогия, символическая аналогия, фантастическая аналогия.</p> <p>Мозговой штурм как метод активизации творческого мышления в группе. Процесс принятия группового решения: перспективы замысла и проблемного пространства.</p>	Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	-
			Самостоятельная работа обучающегося	21	Самостоятельная работа обучающегося	17
2.3	Бизнес-тренинг	<p>Особенности организации бизнес-тренинга.</p> <p>Три группы бизнес-тренинга: навыковые тренинги, командообразующие тренинги, тренинги личностного роста.</p> <p>Уровни обучения.</p>	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	-
			Занятия семинарского типа	1	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	1
			Самостоятельная работа обучающегося	21	Самостоятельная работа обучающегося	17
2.4	Мотивационный тренинг	<p>Особенности организации мотивационного тренинга.</p> <p>План тренинга.</p> <p>Внутренняя и внешняя мотивация.</p> <p>Проблема договора в мотивации работников.</p>	Занятия лекционного типа	-	Занятия лекционного типа	-
			Занятия семинарского типа	2	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	1
			Самостоятельная работа обучающегося	21	Самостоятельная работа обучающегося	17

2.5	Тренинговая система проектирования и развития организации SHAPE	<p>Цели и применение системы SHAPE в тренинге.</p> <p>S – установление стандартов производительности труда: уровень отдела, уровень команды, уровень личности.</p> <p>Н – использование ресурсов: время, документы, персонал, методы, административная система как ресурс.</p> <p>А – оценка каждого сотрудника и команды в целом: три уровня потребностей.</p> <p>Р – подготовка, планирование и проведение тренинга.</p> <p>Е – оценка результатов: приемлемость, обучение, способность, достигнутые результаты.</p>	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	-
			Занятия семинарского типа	1	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	1
			Самостоятельная работа обучающегося	21	Самостоятельная работа обучающегося	17
3	Кадровый мониторинг персонала		Занятия лекционного типа	3	Занятия лекционного типа	2
			Занятия семинарского типа	7	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	2	Индивидуальная работа с обучающимся	4
			Самостоятельная работа обучающегося	126	Самостоятельная работа обучающегося	105



3.1	Психологические аспекты отбора и подбора персонала в организацию	<p>Цели и задачи профессионального отбора и подбора персонала в организацию.</p> <p>Этапы отбора и подбора персонала.</p> <p>Методы планирования потребности в персонале. Активные и пассивные методы набора персонала.</p> <p>Конкурс как технология привлечения персонала; организация и проведение конкурса.</p> <p>Формирование требований к кандидату.</p> <p>Психологическая оценка возможностей нанимаемого работника.</p> <p>Методы оценки персонала. Затраты на привлечение персонала.</p>	Занятия лекционного типа	-	Занятия лекционного типа	1
			Занятия семинарского типа	1	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	1	Индивидуальная работа с обучающимся	-
			Самостоятельная работа обучающегося	21	Самостоятельная работа обучающегося	18
3.2	Управление адаптационным процессом персоналом в организации	<p>Процесс адаптации персонала.</p> <p>Виды адаптации: профессиональная, психофизиологическая и социально-психологическая; первичная и вторичная адаптация.</p> <p>Субъективные и объективные показатели адаптации.</p> <p>Деятельность менеджера по оптимизации производственной адаптации работников.</p>	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	-
			Занятия семинарского типа	1	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	1
			Самостоятельная работа обучающегося	21	Самостоятельная работа обучающегося	17

3.3	Аттестация персонала организации	<p>Понятие оценки и аттестации персонала (оценка соответствия занимаемой должности). Виды оценок. Цели и задачи аттестации. Методы проведения аттестации: рейтинговый, сравнительный, письменный, поведенческие рейтинговые шкалы, управление по целям. Основные поведенческие ошибки при проведении аттестации. Анализ результатов аттестации. Роль и задачи менеджера по персоналу в работе аттестационной комиссии. Проблемы аттестации руководителей производственных коллективов.</p>	Занятия лекционного типа	-	Занятия лекционного типа	-
			Занятия семинарского типа	1	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимися	1	Индивидуальная работа с обучающимися	1
			Самостоятельная работа обучающегося	21	Самостоятельная работа обучающегося	18
3.4	Психологическое обеспечение планирования карьеры и расстановки персонала	<p>Понятие карьеры, типы карьеры, условия карьеры, планирование карьеры. Особенности составления акмеограммы для резервиста. Психологическое сопровождение планирования карьеры работника. Психологические особенности рабо-</p>	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	1
			Занятия семинарского типа	1	Групповые консультации	-

		<p>ты с резервом руководителей.</p> <p>Понятие кадрового резерва, типы кадрового резерва, принципы формирования кадрового резерва, источники и условия формирования кадрового резерва.</p> <p>Основные направления работы менеджера по персоналу с кадровым резервом.</p> <p>Психологическое обеспечение обучения кандидатов кадрового резерва</p>	Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	-
			Самостоятельная работа обучающегося	21	Самостоятельная работа обучающегося	17
3.5	Обучение персонала как основа успешной работы организации	<p>Основные концепции обучения кадров.</p> <p>Виды обучения персонала. Задачи внутрифирменного обучения персонала.</p> <p>Приемы и методы определения потребности персонала в обучении.</p> <p>Принципы эффективного обучения.</p> <p>Методы обучения: традиционные, обучение на рабочем месте, активное обучение. Критерии оценки эффективности учебных программ.</p>	Занятия лекционного типа	-	Занятия лекционного типа	-
			Занятия семинарского типа	2	Групповые консультации	-
			Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	1
			Самостоятельная работа обучающегося	21	Самостоятельная работа обучающегося	18
3.6	Формирование коллективного субъекта деятельности	<p>Понятие рабочей группы. Первичные и вторичные рабочие группы.</p> <p>Соотношение основных понятий:</p>	Занятия лекционного типа	1	Занятия лекционного типа	-

		«рабочая группа», «команда», «коллектив», «комитет», «производственные группы».	Занятия семинарского типа	1	Групповые консультации	-
		Методы формирования команд.	Индивидуальная работа с обучающимся	-	Индивидуальная работа с обучающимся	1
		Формирование групповой сплоченности и психологической совместимости.. Механизмы и уровни психологической совместимости в группе. Феномен группового мышления и группового давления сплоченных коллективов.	Самостоятельная работа обучающегося	21	Самостоятельная работа обучающегося	17

## 2.2 Перечень обеспечения СРС

При выполнении самостоятельной работы обучающемуся предоставляется следующее учебно-методическое обеспечение:

- информационные ресурсы, перечисленные в разделе 4 Информационные ресурсы данной программы;
- материалы, размещенные в разделах Диск, Задачи, Обсуждение, Сообщение, Wiki ПГ Психологические технологии в развитии организации Кампуса ВЭГУ 24;
- электронные курсы, размещенные в вертикальном меню Кампуса ВЭГУ;
- материалы лекционных и практических занятий по дисциплине бакалавриата 37.03.01 Психология (направленности) «Психология труда и организационная психология».

## 3. Фонд оценочных средств

### 3.1 Этапы формирования компетенций

Компетенция				
код	содержание	знания	умения	навыки
1	2	3	4	5
ПК-3	способность к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической по-	<u>Знать:</u> - базисные психотехнические приемы оказания психологической помощи организации	<u>Уметь:</u> - реализовывать психотерапевтические программы, направленные на предупреждение отклонений в про-	<u>Владеть:</u> - навыками тренинговой деятельности, направленной на профилактику, развитие и коррекцию профес-

<p>мощи с использованием традиционных методов и технологий</p>		<p>фессиональной деятельности</p>	<p>сиональной деятельности, а также способствующие развитию организации</p>
<p><b>Типовые контрольные задания</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Характеристики рабочих групп;</li> <li>- Особенности группового поведения работников;</li> <li>- Формирование коллективного субъекта деятельности;</li> <li>- Основные направления и функции психолога в организации;</li> <li>- Стратегии практической работы психолога в организации;</li> <li>- Управленческий консалтинг;</li> <li>- Типичные запросы производственного консультирования;</li> <li>- Алгоритм производственного консультирования;</li> <li>- Психологическое обеспечение профилактики текучести кадров;</li> <li>- Процессуальные аспекты управления человеческими ресурсами: психологическое обеспечение контроля и регулирования;</li> <li>- Организация как открытая система;</li> <li>- Цикл трансформационного изменения;</li> <li>- Организационные цели;</li> <li>- Организационная культура;</li> <li>- Классические теории организации;</li> <li>- Источники ценностных представлений;</li> <li>- Формирование ценностей;</li> <li>- Понятие организационной культуры;</li> <li>- Структура организационной культуры;</li> <li>- Содержание и формирование организационной культуры;</li> <li>- Ценностное и организационное поведение;</li> <li>- Ценности общества и стратегии организации;</li> <li>- Типы организационного развития;</li> <li>- Методы организационного развития;</li> <li>- Организация и разработка организационного тренинга;</li> <li>- Различные типы тренинга;</li> <li>- Варианты обратной связи в тренинге;</li> <li>- Критерии эффективности тренинга;</li> <li>- Тренинговая система проектирования и развития организации SHAPE;</li> <li>- Цели и применение системы SHAPE в тренинге;</li> <li>- Бизнес-тренинг;</li> <li>- Методы принятия группового решения;</li> <li>- Приемы и методы коррекции и развития профессиональной адаптации;</li> <li>- Приемы и методы коррекции и развития профессиональной пригодности и компетентности;</li> <li>- Разработка тренинговых программ по увеличению мотивации и продуктивности работников;</li> <li>- Особенности построения тренинговой работы с учетом трудовой мотивации кадров (в том числе с продуктивностью и удовлетворенностью работой);</li> <li>- Организационные конфликты и пути их преодоления;</li> <li>- Формы и методы тренинговой работы по управлению трудовой мотивацией коллектива;</li> <li>- Классификация конфликтов в организации;</li> <li>- Приемы и методы коррекции и развития межличностных отношений в организации;</li> </ul>			

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Игровой метод в ходе тренинговой работы с кадрами;</li> <li>- Роли-функции в дискуссионной группе;</li> <li>- Основные формы дискуссионных методов;</li> <li>- Методы активного социально-психологического обучения в работе с кадрами;</li> <li>- Основная цель тренинговых форм работы с кадрами;</li> <li>- Особенности работы тренера с различными группами («новички», «продвинутые», «топ-менеджмент» и т.д.);</li> <li>- Особенности организации и проведения тренинга личностного роста;</li> <li>- Особенности «корпоративных» и «сборных» групп тренингов;</li> <li>- Учет «корпоративного» уровня притязаний при проведении тренинга в организации;</li> <li>- Осознавание групповой динамики и своей роли в ней как обязательное условие эффективного тренинга;</li> <li>- Характеристика основных проблем борьбы за лидерство в группе, конкуренции, фазы агрессии, распределения ролей в группе, их значимость для эффективной работы группы;</li> <li>- Приёмы усиления и ускорения динамики групповых процессов;</li> <li>- Приемы и упражнения создания атмосферы доверия в тренинговой группе;</li> <li>- Характеристика основных тренинговых технологий моделирования ролевых и ситуационных действий в группе тренинга;</li> <li>- Содержание характерологических признаков организационно-деятельностных игр (ОДИ);</li> <li>- Выявление неэффективных моделей поведения участников группы в ходе тренинга и модификации их в сторону желаемого поведения;</li> <li>- Моделирование тренинговых упражнений: возможности и проблемы;</li> <li>- Методы и приемы лабиализации и выравнивания эмоционального напряжения участников тренинговой группы;</li> <li>- Способы и методы формирования команд.</li> </ul>			
<b>ПК-5</b>	<p>способность к психологической диагностике, прогнозированию изменений и динамики уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности прогнозирования изменений и динамики уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций с целью гармонизации психического функционирования человека в рамках организации</li> </ul>	<p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- прогнозировать изменения и динамику уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций с целью гармонизации психического функционирования человека в рамках организации</li> </ul>	<p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основными приемами и методами организации коррекционно-развивающей работы с кадрами в рамках развития организации</li> </ul>

	<p><b>Типовые контрольные задания</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Основные концепции обучения кадров. Цели обучения персонала. Методы обучения. Виды обучения;</li> <li>- Психологическое обеспечение подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала;</li> <li>- Цели и задачи профессионального отбора;</li> <li>- Типы тестов, используемых в профотборе;</li> <li>- Достоинства и недостатки тестирования в организациях;</li> <li>- Диагностика самооценки и уровня профессиональных притязаний группы.</li> </ul>			
<b>ПК-14</b>	<p>способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знать психологические методы и технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп, основные методологические подходы решения проблем, обеспечивающие повышение эффективности организационной деятельности</li> </ul>	<p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить работы с персоналом организации с целью выявления трудностей и проблемных ситуаций в их личностном росте и развитии, применять психологические знания для решения организационных проблем, связанных с «человеческим фактором».</li> <li>- анализировать и прогнозировать организационное поведение человека и группы;</li> <li>- эффективно использовать мотивационный потенциал персонала для развития организации</li> </ul>	<p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками диагностики, профилактики и разработки программ, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп</li> </ul>
	<p><b>Типовые контрольные задания</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Трудовая карьера и ее формирование;</li> <li>- Психологическое обеспечение расстановки персонала и планирования карьеры;</li> <li>- Психологическое обеспечение расстановки персонала и внутриорганизационного перемещения кадрового резерва;</li> <li>- Цели, задачи, принципы аттестации;</li> <li>- Приоритеты аттестации;</li> <li>- Методы аттестации;</li> <li>- Управление аттестацией;</li> <li>- Роль и задачи менеджера по персоналу в работе аттестационной комиссии;</li> <li>- Основные понятия: группа, коллектив, команда, коллективный субъект деятельности;</li> <li>- Понятие удовлетворенность трудом;</li> <li>- Индивидуальный подход к мотивации сотрудников;</li> <li>- Система мотивации и стимулирования персонала;</li> <li>- Формы и методы поощрения персонала;</li> </ul>			

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Организационная концепция человеческих отношений;</li> <li>- Организация как социотехническая система;</li> <li>- Мотивы и потребности людей в организациях;</li> <li>- Программы и методы стимулирования работников;</li> <li>- Система поощрений;</li> <li>- Управление целями;</li> <li>- Понятие ценности;</li> <li>- Ценностное и организационное поведение;</li> <li>- Понятие трудовой мотивации;</li> <li>- Сравнительный анализ различных теорий мотивации, результаты их проверки в российских компаниях;</li> <li>- Связь трудовой мотивации с продуктивностью и удовлетворенностью работой.</li> </ul>
--	---

### 3.2 Показатели, критерии и шкала оценивания

3.2.1 Для оценивания компетенций обучающегося на этапе их формирования по результатам освоения программы данной дисциплины применяется четырехбалльная шкала оценивания (оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно»).

3.2.2 При применении технологий, использующих иные шкалы измерения (тестирование, балльно-рейтинговой, рейтинговой и т.д.), они для окончательного оформления переводятся:

в четырехбалльную шкалу по следующим параметрам: 90 и более процентов максимально-возможной суммы – «отлично», 70-89% - «хорошо», 50-69% - «удовлетворительно», менее 50 % - «неудовлетворительно».

3.2.3 При формировании оценки обучающегося используются следующие показатели и критерии оценивания результатов освоения программы данной дисциплины и соответствующего этапа формирования компетенций обучающегося:

Оценка	Критерий	Индикатор (показатель)
«отлично»	усвоение программы в полном объеме	задание выполнено без замечаний, полное и логически стройное изложение содержания при ответе или в отчете, тесное увязывание теории вопроса с практикой, отсутствие затруднений с объяснением всех аспектов выполнения задания, хорошее владение умениями и навыками по программе, знание монографической литературы, наличие умений самостоятельно обобщать и излагать материал
«хорошо»	твердое владение материалом в рамках программы	задание выполнено без существенных замечаний, грамотное изложение ответа (отчета), отсутствие существенных неточностей, правильное применение теоретических положений и владение необходимыми навыками при выполнении практических заданий
«удовлетворительно»	владение только основным материалом программы	задание в основном выполнено, допущение неточностей при правильном в основном ответе, нарушение последовательности в его изложении, неусвоение отдельных существенных деталей, наличие за-



		труднений в выполнении практических заданий
«неудовлетворительно»	невладение значительной (и значимой) частью материала программы	задание не выполнено, допуск обучающимся при ответе принципиальных ошибок, большие затруднения при выполнении практических работ, ответ свидетельствует об отсутствии знаний по предмету

3.2.4 Аттестация по данной дисциплине может осуществляться по балльно-рейтинговой системе (далее - БРС), которая представляет собой строго последовательное прохождение обучающимся контрольных (реперных, рубежных) точек (далее – КТ-1, КТ-2 и т.д.) с получением оценки за качество показанных результатов в виде определенной конечной суммы баллов. При этом используются следующие индикаторы начисления баллов.

3.2.4.1 Общее количество баллов БРС распределяется следующим образом:

- за прохождение предварительного этапа – 20 баллов;
- за прохождение первой контрольной точки – до 20 баллов;
- за прохождение второй контрольной точки – до 20 баллов;
- за прохождение третьей контрольной точки – до 20 баллов.

3.2.4.2 Перевод набранной суммы по итогам всей БРС в четырехбалльную шкалу оценивания осуществляется по следующим параметрам:

- 72 и более баллов – «отлично», 56 - 71 баллов - «хорошо», 40-55 баллов - «удовлетворительно», менее 40 баллов - «неудовлетворительно».

3.2.4.3 За прохождение предварительного этапа начисляется до 20 баллов пропорционально изученным обучающимся разделам лекционного материала и набранным при тестировании в самом представленном для изучения ресурсе количеству баллов.

3.2.4.4 Начисление баллов по рубежной аттестации по первой контрольной точке осуществляется в зависимости от результативности участия на вебинаре.

3.2.4.4.1 При он-лайн участии на вебинаре баллы начисляются по следующим критериям:

1) 5 баллов, если участие ограничилось только присутствием или одним нерезультативным действием (вопрос или выступление не соответствовали теме);

2) 10 баллов, если были два и более нерезультативных действия;

3) 15 баллов, если среди двух или более произведенных обучающимся действий как минимум одно было результативным (правильное изложение материала, точно заданный вопрос, аргументированная и объективная рецензия);

4) 20 баллов, если все произведенные обучающимся два и более действий были результативными.

3.2.4.4.2 При просмотре вебинара в записи и предоставлении обучающимся письменного отзыва о нем, определяются следующие степени и суммы баллов:

1) 5 баллов, если отзыв написан формально, малосодержательно, но свидетельствует о просмотре всего вебинара;

2) 10 баллов, если в отзыве достаточно аргументировано выделены позитивная (что понравилась, было понятно, интересно) и (или) негативная (что не понравилась, было непонятным, неинтересным) стороны вебинара;

3) 15 баллов, если в отзыве есть обоснованное, логичное сопоставление позитивных и негативных итогов занятия;

4) 20 баллов, если отзыв в дополнение к третьему уровню содержит существенные предложения по улучшению организации вебинара или аргументировано описывает проблему, сформировавшуюся по итогам вебинара.

3.2.4.5 При тестировании по второй контрольной точке, если тестовые задания имеют разные степени сложности, каждые 5% максимально-возможной суммы правильных ответов приравнивается одному баллу БРС.

При равной сложности всех тестовых заданий каждый правильный ответ приносит 1 балл БРС.

3.2.4.6 Творческая аттестационная работа оценивается по шестибалльной шкале (0 баллов – отсутствует, 1 балл – имеется, но абсолютно не соответствует заданию и (или) дисциплине, 2 балла – в большей части не соответствует заданию (дисциплине), хотя есть определенное приближение к сути задания (дисциплины), 3 балла – суть задания выявлена, но неполно, 4 балла – имеются только отдельные неточности, 5 – нет претензий к исполнению) по следующим направлениям:

- определение и фиксация проблемы;
- формулирование ответа (рабочей гипотезы);
- аргументы и иллюстрации в пользу ответа (рабочей гипотезы);
- использование концептуального и понятийного аппарата дисциплины.

Сумма набранных баллов за все 4 направления является количеством баллов БРС, начисляемых в общий рейтинг за третью контрольную точку.

### **3.3 Типовые контрольные задания**

3.3.1 При подготовке обучающегося к аттестации и при оценивании результатов освоения программы данной дисциплины (для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы) используются типовые контрольные задания по:

- истории развития той отрасли знания, изучению которой посвящена данная дисциплина (модуль); объекту, предмету и методам (инструментам), применяемым в данной дисциплине (модуле); месту, значению данной дисциплины (модуля) в деятельности человека и ее связям с другими дисциплинами (модулями); проблемам и задачам, решаемым в рамках данной дисциплины (модуля) и т.д.;

- существу теорий, концепций, систем описания и объяснения, гипотез, выдвигаемых в рамках данной дисциплины, а также категориям и понятиям (терминам), являющимся существенными для данной дисциплины;

- применению компетенций, сформированных в ходе освоения программы, для решения конкретной задачи, объяснения конкретного факта (явления), разрешения конкретной ситуации и т.д.

3.3.2 Данные типовые задания при проведении конкретных аттестационных испытаний переформатируются в вопросы аттестационных билетов или тестовые задания в соответствии с правилами, установленными для Фонда оценочных средств Академии ВЭГУ. По предметам вопросов типовых заданий могут быть сформулированы несколько различающихся по форме и аспекту рассмотрения вопросов аттестационных билетов, тестовых заданий или тем письменных работ. Комплекты вопросов для аттестационных билетов, тестовых заданий и тем в виде соответствующих баз хранятся в Центре аттестации Академии ВЭГУ в режиме конфиденциальности и предъявляются в виде набора аттестационных билетов, тестов или отдельной темы, формируемых по установленным в Академии ВЭГУ правилам, на каждую конкретную аттестацию.

3.3.3 Типовые контрольные задания для подготовки и проведения промежуточной аттестации:

- Трудовая карьера и ее формирование;
- Психологическое обеспечение расстановки персонала и планирования карьеры;
- Психологическое обеспечение расстановки персонала и внутриорганизационного перемещения кадрового резерва;
- Основные концепции обучения кадров. Цели обучения персонала. Методы обучения. Виды обучения;
- Психологическое обеспечение подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала;
- Цели, задачи, принципы аттестации;
- Приоритеты аттестации;
- Методы аттестации;
- Управление аттестацией;
- Роль и задачи менеджера по персоналу в работе аттестационной комиссии;
- Основные понятия: группа, коллектив, команда, коллективный субъект деятельности;
- Характеристики рабочих групп;
- Особенности группового поведения работников;
- Формирование коллективного субъекта деятельности;
- Понятие удовлетворенность трудом;
- Индивидуальный подход к мотивации сотрудников;
- Система мотивации и стимулирования персонала;
- Формы и методы поощрения персонала;
- Основные направления и функции психолога в организации;
- Стратегии практической работы психолога в организации;
- Управленческий консалтинг;
- Типичные запросы производственного консультирования;
- Алгоритм производственного консультирования;

- Психологическое обеспечение профилактики текучести кадров;
- Процессуальные аспекты управления человеческими ресурсами: психологическое обеспечение контроля и регулирования;
- Организация как открытая система;
- Цикл трансформационного изменения;
- Организационные цели;
- Организационная культура;
- Классические теории организации;
- Организационная концепция человеческих отношений;
- Организация как социотехническая система;
- Мотивы и потребности людей в организациях;
- Программы и методы стимулирования работников;
- Система поощрений;
- Управление целями;
- Понятие ценности;
- Ценностное и организационное поведение;
- Источники ценностных представлений;
- Формирование ценностей;
- Понятие организационной культуры;
- Структура организационной культуры;
- Содержание и формирование организационной культуры;
- Ценностное и организационное поведение;
- Ценности общества и стратегии организации;
- Удовлетворенность трудом;
- Типы организационного развития;
- Методы организационного развития;
- Цели и задачи профессионального отбора;
- Типы тестов, используемых в профотборе;
- Достоинства и недостатки тестирования в организациях;
- Организация и разработка организационного тренинга;
- Различные типы тренинга;
- Варианты обратной связи в тренинге;
- Критерии эффективности тренинга;
- Тренинговая система проектирования и развития организации SHAPE;
- Цели и применение системы SHAPE в тренинге;
- Бизнес-тренинг;
- Методы принятия группового решения;
- Понятие трудовой мотивации;
- Сравнительный анализ различных теорий мотивации, результаты их проверки в российских компаниях;
- Связь трудовой мотивации с продуктивностью и удовлетворенностью работой;
- Приемы и методы коррекции и развития профессиональной адаптации;
- Приемы и методы коррекции и развития профессиональной пригодности и компетентности;

- Разработка тренинговых программ по увеличению мотивации и продуктивности работников;
- Особенности построения тренинговой работы с учетом трудовой мотивации кадров (в том числе с продуктивностью и удовлетворенностью работой);
- Организационные конфликты и пути их преодоления;
- Формы и методы тренинговой работы по управлению трудовой мотивацией коллектива;
- Классификация конфликтов в организации;
- Приемы и методы коррекции и развития межличностных отношений в организации;
- Игровой метод в ходе тренинговой работы с кадрами;
- Роли-функции в дискуссионной группе;
- Основные формы дискуссионных методов;
- Методы активного социально-психологического обучения в работе с кадрами;
- Основная цель тренинговых форм работы с кадрами;
- Особенности работы тренера с различными группами («новички», «продвинутые», «топ-менеджмент» и т.д.);
- Особенности организации и проведения тренинга личностного роста;
- Особенности «корпоративных» и «сборных» групп тренингов;
- Диагностика самооценки и уровня профессиональных притязаний группы;
- Учет «корпоративного» уровня притязаний при проведении тренинга в организации;
- Осознавание групповой динамики и своей роли в ней как обязательное условие эффективного тренинга;
- Характеристика основных проблем борьбы за лидерство в группе, конкуренции, фазы агрессии, распределения ролей в группе, их значимость для эффективной работы группы;
- Приёмы усиления и ускорения динамики групповых процессов;
- Приемы и упражнения создания атмосферы доверия в тренинговой группе;
- Характеристика основных тренинговых технологий моделирования ролевых и ситуационных действий в группе тренинга;
- Содержание характерологических признаков организационно-деятельностных игр (ОДИ);
- Выявление неэффективных моделей поведения участников группы в ходе тренинга и модификации их в сторону желаемого поведения;
- Моделирование тренинговых упражнений: возможности и проблемы;
- Методы и приемы лабиализации и выравнивания эмоционального напряжения участников тренинговой группы;
- Способы и методы формирования команд.

#### 3.3.4 Типовые (примерные) темы для письменных работ:

*Темы творческих аттестационных работ:*

- Подобрать психологические игры и упражнения к тренингу проектирования и развития организации;
- Проанализировать книгу: Липсон, Ч. Конфликт. 7 шагов к миру [Текст] / Ч. Липсон. – СПб.: Питер, 1997;
- Проанализировать книгу: Стюарт, Д. Оперативный тренинг [Текст] / Д. Стюарт. – СПб.: Питер, 2001;
- Составить программу тренинга проектирования и развития организации;
- Разработайте программу обучения персонала и поставьте индивидуальные цели для каждого участника тренинга (в соответствии с заявленными проблемами);
- Как вы думаете, возможно ли описание и точное транслирование "жесткого" сценария тренинга развития профессионального самосознания? Докажите свою точку зрения.

*Темы курсовых работ:*

- Возможности Арт-терапии в психологическом обеспечении деятельности менеджера;
- Групповая готовность к риску как фактор эффективности управленческих команд;
- Диагностика и коррекция коммуникативной компетентности и самооценки членов команды государственного учреждения;
- Диагностика и коррекция межличностных отношений в трудовом коллективе;
- Диагностика и коррекция работоспособности и дисциплины в организации;
- Диагностика и развитие креативности руководителя организации;
- Диагностика и развитие лидерских качеств менеджеров среднего звена;
- Диагностика и формирование групповой сплоченности в коллективе;
- Динамика уровня коммуникативной компетентности сотрудников госпредприятий в процессе тренинга общения;
- Игровые методы в командообразовании;
- Командообразование как процесс и технология в организационном управлении;
- Командообразование как фактор повышения эффективности современной организации;
- Коммуникативные тренинги как средство профессиональной подготовки продавцов-консультантов;
- Конфликтологическое консультирование как способ урегулирования конфликтов в организации;
- Коррекционно-развивающая работа по повышению стрессоустойчивости у сотрудников государственных предприятий;
- Коррекционно-развивающая работа по повышению стрессоустойчивости у работников негосударственных предприятий;
- Коучинг как метод управления развитием туристских организаций;
- Метод кейсов в подготовке и адаптации персонала;

- Метод мозгового штурма в бизнес-процессе;
- Механизм формирования сильной организационной культуры как основа эффективной деятельности предприятий;
- Модели внедрения инновационных технологий мотивации персонала в организациях;
- Неформальные отношения как социальный ресурс организации;
- Организационная культура как фактор развития системы управления человеческими ресурсами;
- Оценка психологических показателей эффективности профессионального тренинга;
- Педагогические команды как средство активизации инновационной деятельности образовательных учреждений;
- Поведенческие рефлексии в условиях формирования и развития организации;
- Повышение уровня адаптации сотрудников частных предприятий;
- Преодоление стресса как ресурс развития профессионала;
- Профилактика стресса и психического напряжения у сотрудников торговой сферы;
- Психологическая концепция развития профессиональной культуры субъекта труда;
- Психологическая саморегуляция как средство оптимизации функционального состояния профессионалов в процессе бизнес-тренингов;
- Психологические основы бизнес-тренинга как метода профессионального обучения;
- Психологические технологии управления стрессом в организации;
- Психопрофилактика неблагоприятных функциональных состояний в труде;
- Развитие профессионально важных качеств психолога-консультанта;
- Развитие управленческой команды как акмеологической системы;
- Система мотивации персонала как фактор развития организации;
- Система обучения как инструмент управления культурой организации;
- Современные технологии стресс-менеджмента в профессиональной деятельности;
- Создание психологической безопасности социальной среды организации средствами активного социально-психологического обучения;
- Социально-психологическая технология формирования бренда компании;
- Социально-психологические условия совершенствования организационной культуры;
- Социально-психологические методы и технологии управления персоналом организации;
- Социально-психологические особенности эффективного развития управленческих способностей руководителя;
- Социально-психологические технологии преодоления профессиональных стереотипов муниципальных служащих;

- Социально-психологическое обеспечение командного взаимодействия в контексте организационной культуры;
- Тайм-менеджмент как средство регуляции состояния человека в труде;
- Управленческие команды как фактор совершенствования управления компаниями;
- Формирование адхократической организационной культуры в самообучающихся организациях;
- Формирование и развитие инновационной организационной культуры предприятия;
- Формирование командного духа в коллективе посредством тренинга командообразования;
- Формирование коммуникативной компетентности руководителей средствами коммуникативного тренинга;
- Формирование корпоративной культуры сотрудников кредитно-финансовых организаций;
- Формирование личностно-профессиональных качеств руководителей частных предприятий посредством тренинга лидерства;
- Формирование мотивации управленческой команды;
- Формирование социально-психологического климата в коллективе под воздействием командообразования;
- Формирование управленческой команды многопрофильного предприятия;
- Формирование эффективной управленческой команды: на примере коммерческих организаций;
- Формирование организационной культуры как фактора развития инновационной деятельности компании;
- Ценностные детерминанты формирования руководителем управленческой команды.

### **3.4 Методические материалы по процедурам оценивания**

3.4.1 Методика (в том числе технологические и организационные аспекты), определяющая процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, установлены положениями об организации образовательной деятельности по программам высшего образования, о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации, о балльно-рейтинговой системе аттестации, о фонде оценочных средств и изданными в соответствии с ними другими локальными нормативными актами, в т.ч. внутривузовскими стандартами, Академии ВЭГУ.

3.4.2 Обеспечение аттестации в Академии ВЭГУ должно удовлетворять, в первую очередь, требованиям нацеленности на результат обучения, системности, унификации и объективности, что на практике означает следующие:

- применение единых критериев оценивания по всем образовательным программам;



- сопряженность всех видов контрольные измерительных материалов с конечными компетенциями и друг с другом (высокая степень валидности) и их репрезентативность с содержанием программы;
- выведение итоговых оценок по результатам проверки знаний, умений и навыков по всем дидактическим единицам оцениваемой программы;
- применение единых контрольные измерительных материалов и процедур аттестации к обучающимся всех форм и технологий обучения;
- привлечение к осуществлению аттестации не задействованных в под-процессе обучения обучающихся, в т.ч. практикующих специалистов необразовательных организаций;
- широкое применение инструментальной среды;
- обязательная экспертиза текстов письменных работ (и других видов оформления результатов проектирования) на авторство (отсутствие заимствований, плагиата, копирования);
- ежегодное обновление тем письменных работ.

Порядок разработки, использования и хранения контрольных измерительных материалов (включая требования к режиму их защиты, порядку и условиям размещения информации, содержащейся в контрольных измерительных материалах, в сети «Интернет») устанавливается в соответствии с федеральными требованиями положением Академии ВЭГУ о фонде оценочных средств.

3.4.3 При организации аттестации обучающихся в Академии ВЭГУ обязательно исполнение следующих положений:

- аттестации подлежат только образовательные программы, назначенные для данного аттестуемого (правилами приема, учебными планами и другими соответствующими документами);
- аттестацию может проводить только тот обучающий (эксперт), который закреплен для данной процедуры по данной группе аттестуемых;
- аттестация проводится только с использованием утвержденных контрольные измерительных материалов и по утвержденной форме и процедуре;
- аттестация проводится только для тех обучающихся, которые имеют соответствующий допуск;
- результаты аттестации должны быть зафиксированы в утвержденных для этого документов.

## 4. Информационные ресурсы

### 4.1 Основная учебная литература

№ п/п	Выходные данные основной учебной литературы	Адрес доступа к полнотекстовому варианту в Электронно-библиотечной системе Академии ВЭГУ
1	Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 288 с.	<a href="https://urait.ru/bcode/471312">https://urait.ru/bcode/471312</a>
2	Электронный курс «Психологические тех-	<a href="https://moodle.vegu.ru/course/view.php?i">https://moodle.vegu.ru/course/view.php?i</a>

	нологии в развитии организации»	<a href="#">d=1041</a>
--	---------------------------------	------------------------

## 4.2 Дополнительная учебная литература

№ п/п	Выходные данные дополнительной учебной литературы	Адрес доступа к полнотекстовому варианту (в ЭБС Академии ВЭГУ или других ресурсах в сети «Интернет»)
1	Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 122 с.	<a href="https://urait.ru/bcode/476036">https://urait.ru/bcode/476036</a>
2	Психологические основы профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: хрестоматия/ Ю.Я. Голиков [и др.]. – М.: Пер Сэ, 2007. -855 с..	<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=86327">https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=86327</a>
3	Басманова, Н. И. Тренинг командообразования : учебное пособие : / Н. И. Басманова ; Технологический университет. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 60 с.	<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=572170">https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=572170</a>

## 4.3 Ресурсы сети «Интернет»

№ п/п	Наименование ресурса	Адрес доступа к полнотекстовому варианту (в ЭБС Академии ВЭГУ или других ресурсах в сети «Интернет»)
<b>Современные профессиональные базы</b>		
1	Институт Психологии РАН	<a href="http://ipras.ru/">http://ipras.ru/</a>
2	Институт развития личности	<a href="http://www.ipd.ru/">http://www.ipd.ru/</a>
3	Институт эволюционной психологии и биохимии им. И.М. Сеченова	<a href="http://www.iephb.ru/">http://www.iephb.ru/</a>
4	Министерство здравоохранения Российской Федерации	<a href="https://www.rosminzdrav.ru/">https://www.rosminzdrav.ru/</a>
5	Министерство образования и науки Российской Федерации	<a href="https://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/">https://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/</a>
6	Министерство труда и социальной защиты РФ	<a href="https://rosmintrud.ru/">https://rosmintrud.ru/</a>
7	НИИ психотехнологий	<a href="http://www.psycor.ru/">http://www.psycor.ru/</a>
<b>Информационные справочные системы</b>		
1	Агентства психологических новостей PsyPress.ru	<a href="http://psyppress.ru/">http://psyppress.ru/</a>
2	Консультант Плюс	<a href="https://www.consultant.ru/">https://www.consultant.ru/</a>
3	Портал «Академическая психология – практике»	<a href="http://www.portal-psychology.ru/">http://www.portal-psychology.ru/</a>
4	«Психологическая лаборатория»	<a href="http://vch.narod.ru">http://vch.narod.ru</a>
5	Тренинги в России	<a href="http://www.trainings.ru">http://www.trainings.ru</a>
<b>Иные ресурсы Интернет</b>		

1	«Библиотека психологической литературы» BOOKAP	<a href="http://bookap.info">http://bookap.info</a>
2	«Психологический навигатор»	<a href="http://www.psynavigator.ru/">http://www.psynavigator.ru/</a>
3	«Психология и бизнес онлайн»	<a href="http://www.psycho.ru">http://www.psycho.ru</a>
4	«Флогистон: Психология из первых рук»	<a href="http://flogiston.ru/library">http://flogiston.ru/library</a>
5	Библиотека сайта «Пси-Фактор» — «Практическая информация для нового качества жизни»	<a href="http://psyfactor.org/lybr.htm">http://psyfactor.org/lybr.htm</a>
6	Журнал «Вопросы психологии»	<a href="http://www.voppsy.ru">http://www.voppsy.ru</a>
7	Каталог архивов сайтов и книг ZipSites.ru	<a href="http://www.zipsites.ru/psy/psylib/">http://www.zipsites.ru/psy/psylib/</a>
8	Научный электронный журнал «Психологические исследования»	<a href="http://www.psystudy.com/">http://www.psystudy.com/</a>
9	Образовательный видеопортал UniverTV.ru	<a href="http://univertv.ru/lekcii_po_psihologii/">http://univertv.ru/lekcii_po_psihologii/</a>
10	Портал психологических изданий PsyJournals.ru	<a href="http://psyjournals.ru/topic/index.shtml">http://psyjournals.ru/topic/index.shtml</a>
11	Словопедия	<a href="http://www.slovopedia.com">http://www.slovopedia.com</a>

## 4.4 Информационные технологии

### 4.4.1 АСО Академии ВЭГУ

Образовательный процесс по данной дисциплине в Академии ВЭГУ ведется с широким использованием Автоматизированной системы обучения. В частности, применяются следующие составные части (модули) АСО:

№ п/п	Полное наименование	Область применения в образовательной деятельности
1.	«1С-Битрикс: внутренний портал учебного заведения»	<p>Платформа для интеграции всех сервисов и создания виртуальных рабочих кабинетов участников образовательного процесса.</p> <p>1. Создание ЭИОС для обучающегося:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- редактирование индивидуального учебного плана, обучающегося;</li> <li>- изучение материалов по доступным дисциплинам (модулям) (электронный курс, материалы для самоконтроля и прохождения аттестации, расписание трансляций лекций, очных занятий и вебинаров, просмотр видео материалов);</li> <li>- средства электронных коммуникаций (форумы, комментарии, чат) для общения с участниками процесса обучения (в учебной и предметных группах);</li> <li>- просмотр электронной зачётной книжки;</li> <li>- получение информации о набранных кредитах (оценках);</li> <li>- автоматическое зачисление в предметные и учебные группы;</li> <li>- формирование портфолио обучающегося (данные по IMS ePortfolio Specification (<a href="http://www.imsglobal.org/ep/">http://www.imsglobal.org/ep/</a>);</li> <li>- биллинговая система (on-line оплата обучения, просмотр истории оплаты).</li> </ul> <p>2. Создание ЭИОС для обучающего:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- получение информации по нагрузке;</li> <li>- планирование и проведение вебинаров;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка и экспертиза контрольно-измерительных материалов (КИМ);</li> <li>- проверка эссе обучающихся;</li> <li>- средства электронных коммуникаций (форумы, комментарии, чат) для общения с участниками процесса обучения (в учебных и предметных группах);</li> <li>- публикация мультимедийного обучающего контента;</li> <li>- формирование персонального портфолио.</li> </ul> <p>3. Для организаторов образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- система мониторинга (получение информации об активности пользователей; организация опросов пользователей);</li> <li>- участие в группах (учебных, предметных, общих);</li> <li>- поддержка основных элементов коммуникаций (форумы, комментарии);</li> <li>- оценивание и организация объектов социальной сети;</li> <li>- отслеживание рейтингов и достижений;</li> <li>- публичное портфолио пользователя;</li> <li>- работа с заявками (отправка, отслеживание выполнения).</li> </ul>
2.	«Компас-В» на платформе «1С: Предприятие 8.2»	<p>Автоматизирует работу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приёмной комиссии (ведение базы абитуриентов, зачисление на обучение, финансовые и маркетинговые отчёты);</li> <li>- деканата (документооборот приказов по движению обучающихся, репозиторий документов обучающихся, оповещение обучающихся по электронной почте, SMS);</li> <li>- учебно-методического управления (ведение базы преподавателей, формирование и учёт учебной нагрузки).</li> </ul>
3.	Программный комплекс «Автоматизированная среда аттестации АСА»	<p>Автоматизирует процедуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработки, экспертизы и публичной экспертизы контрольно-измерительных материалов;</li> <li>- формирования и использования фонда оценочных средств по конкретным программам, дисциплинам (модулям, предметам, видам учебной работы);</li> <li>- проведения обучения с использованием балльно - рейтинговой системы (БРС);</li> <li>- допуска, проведения приема экзаменов, зачетов, письменных аттестационных работ;</li> <li>- видеопотоколирования процесса аттестации;</li> <li>- оформления документации по процессам аттестации (аттестационных ведомостей, заявлений на оплату выполненной обучающими работы, отчетов);</li> <li>- контроля успеваемости обучающихся;</li> <li>- мониторинга удовлетворенности обучающимися качеством контрольно-измерительных материалов и процедурами аттестации.</li> </ul>
4.	Система программных продуктов LMS Moodle	<p>Используется для:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- публикации электронных курсов;</li> <li>- просмотра результата прохождения электронного курса и последующего его учёта в рамках БРС.</li> </ul>
5.	Система автоматиза-	Используется для:

	ции библиотек ИРБИС64	организации доступа к электронной библиотеке для: просмотра полнотекстовых вариантов основной и дополнительной литературы; просмотра учебно-методических комплексов дисциплин.
6.	Программный продукт Автоматизированная информационная система библиотеки «Электронная библиотека»	Используется для организации процесса разработки и обновления полнотекстовых электронных версий учебных материалов и рабочих программ дисциплин.
7.	Открытое программное обеспечение «BigBlueButton»	Сервис интегрированный в АСО, используется для: - организации и проведения вебинаров, интерактивных занятий, on-line консультаций и лекций; - просмотра записей вебинаров

#### 4.4.2 Специальные информационные технологии

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплине, включает следующий перечень программного обеспечения и информационных справочных систем:

№	Наименование ПО	Тип лицензионного документа
1.	Adobe Reader 8	лицензионное соглашение с компанией Adobe(Свободное ПО)
2.	Kaspersky Endpoint Security 10 for Windows	лицензия № 1FB6-170208-101930-190-411
3.	OpenOffice 2.1	лицензия Apache License 2.0 (Свободное ПО)
4.	VLC 1.1.11	лицензия GNU LGPL (Свободное ПО)
5.	Microsoft Office 2007	лицензия № 43509314
6.	Mozilla Firefox	лицензия GNU (Свободное ПО)
7.	Google Chrome	лицензия LGPL (Свободное ПО)
8.	Statistica 10	акт на передачу прав № 11 от 01 февраля 2012
9.	7Zip	лицензия GNU LGPL (Свободное ПО)
10.	Google Chrome	лицензия LGPL (Свободное ПО)
11.	NVDA 2014.4	лицензия GNU GPL (Свободное ПО)
12.	Microsoft Windows 7 Professional Academic Open License	лицензия № 62875440
13.	Microsoft Windows XP	лицензия № 47177761

#### 4.5 Материально-техническая база

4.5.1. В процессе обучения данной дисциплины используется специальный виртуальный учебный кабинет – предметная группа модуля «Кампус ВЭГУ 24» (далее – ПГ).

4.5.2 Информационно-предметная среда ПГ размещается в разделах меню ПГ, а также в разделах и подразделах меню «Кампус ВЭГУ 24».

Размещение материалов (или обеспечение прямого доступа к информационным ресурсам) в разделах меню «Кампус ВЭГУ 24» осуществляется в централизованном порядке структурными подразделениями Академии ВЭГУ (материалы Электронно-библиотечной системы, локальные нормативные акты Академии ВЭГУ, записи проведенных учебных занятий и т.п.).

В разделах меню ПГ размещение материалов организовывается преподавателем, являющимся владельцем данной ПГ (т.е. закрепленным за реализацией данной дисциплины).

4.5.3 Взаимодействие обучающихся в ПГ осуществляется на принципах тьюторинга и интерактива.

Тьюторинг осуществляется посредством постановки преподавателем задач перед обучающимся, консультирования, проверки и оценивания исполнения задач.

Интерактивный метод обучения обеспечивается организацией преподавателем в ПГ взаимодействия обучающихся друг с другом в сфере освоения программы дисциплины в разных формах и способах, в т.ч.:

- обязательных в рамках этапа (контрольных точек) БРС и факультативных занятий в форме дискуссий, групповой (командной) творческой работы, группового проектирования, кейс-метода, «мозгового штурма» или игры;
- широким использованием ПГ для общего обмена мнениями при постоянном контроле со стороны преподавателя и корректировки оценок и поощрения лучших сообщений;
- вовлечения обучающихся в формирование базы знаний.

4.5.4 Для ведения образовательной деятельности в учебных корпусах Академии ВЭГУ имеются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Они укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, в т.ч. презентации ППС по дисциплине. Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронно-информационную среду Академии ВЭГУ.

Для изучения данной дисциплины в Академии ВЭГУ имеются:

- учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа Кабинет прикладной психологии (мобильное мультимедийное оборудование: экран

ScreenMedia; проектор Toshiba TDP-T100 DLP , проектор InFocus IN26+DLP, ноутбук Acer Aspire 3613LC, ноутбук Asus X551CA., Телевизор/Thomson., стенды: «Теории мотивации», «Принципы управления по А. Файолю» и др. Учебные столы, стулья, учебная доска с подсветкой, кафедра, вешалки, Wi-Fi);

- учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (мобильное мультимедийное оборудование: экран ScreenMedia; проектор Toshiba TDP-T100 DLP , проектор InFocus IN26+DLP, ноутбук Acer Aspire 3613LC, ноутбук Asus X551CA. Стенды, учебные столы, стулья, учебная доска с подсветкой, кафедра, Телевизор/LG, Wi-Fi; стулья, диван, стенка, методические материалы);

- учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций (мобильное мультимедийное оборудование: экран ScreenMedia; проектор Toshiba TDP-T100 DLP , проектор InFocus IN26+DLP, ноутбук Acer Aspire 3613LC, ноутбук Asus X551CA. Стенды, учебные столы, стулья, учебная доска с подсветкой, кафедра, Телевизор/LG, Wi-Fi);

- помещение для самостоятельной работы (стенды-памятки по работе с ЭБС Академии ВЭГУ, а так же в системе Кампус ВЭГУ24; стенды – памятки по работе с компьютерной техникой. Компьютерные столы, стулья, мониторы - Монитор/Benq, системные блоки, Телевизор/LG., антивирусная программа «Kaspersky», текстовый редактор «Microsoft Word», табличный редактор «Excel», программа для презентаций «Power Point», ОС «Windows», программа «Statistica»);

- учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации Компьютерный класс (стенды-памятки по работе с ЭБС Академии ВЭГУ, а так же в системе Кампус ВЭГУ24; стенды – памятки по работе с компьютерной техникой. Компьютерные столы, стулья, мониторы - Монитор/Benq, системные блоки, Телевизор/LG., антивирусная программа «Kaspersky», текстовый редактор «Microsoft Word», табличный редактор «Excel», программа для презентаций «Power point», ОС «Windows», программа «Statistica»);

- учебная аудитория для курсового проектирования (Кафедра психологии: стеллажи, стенды, мебель, столы, стулья, компьютеры; Стенды-памятки по работе с ЭБС Академии ВЭГУ, а так же в системе Кампус ВЭГУ24; стенды – памятки по работе с компьютерной техникой. Компьютерные столы, стулья, мониторы – Монитор/Benq, системные блоки, Телевизор/LG).

Для студентов электронной формы обучения в Академии ВЭГУ имеются:

- виртуальный аналог ПГ Психологические технологии в развитии организации <https://cp.insto.ru> (Платформа «1С-Битрикс: внутренний портал учебного заведения»); Корпоративная информационная система «Компас-В» на платформе «1С: Предприятие 8.2»; Программный комплекс «Автоматизированная среда аттестации АСА»; Система дистанционного обучения Moodle, «Big Blue Button», Информационная система «Антиплагиат», Система автоматизации библиотек ИРБИС64, Электронно-библиотечная система «IPRbooks», Электронно-библиотечная система «Лань», Образовательная платформа «Юрайт»).

Полный перечень материально-технического обеспечения по дисциплине указан в Справке о материально-техническом обеспечении основной профессиональной образовательной программы высшего образования.

## **5. Методические указания обучающемуся**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 10 зачетных единиц, 360 часов.

В рамках дисциплины предполагается изучение следующих разделов:

- Организация как динамическая система;
- Основные приемы и методы организации коррекционно-развивающей работы с кадрами в рамках развития организации;
- Кадровый мониторинг персонала.

Ключевыми понятиями раздела 1 «Организация как динамическая система» являются: организация, мотивация, организационная культура, организационные ценности. Изучая раздел 1, студент познакомится с предметом изучения, ведущими понятиями, задачами научной и учебной дисциплины, ее места в системе других наук, а также рассмотрит организацию и условия проведения тренинга проектирования и развития организации.

Ключевыми понятиями раздела 2 «Основные приемы и методы организации коррекционно-развивающей работы с кадрами в рамках развития организации» являются: деловая игра, ролевая игра, организационно-деятельностная игра, групповая дискуссия, синектика, мозговой штурм, бизнес-тренинг. Изучая раздел 2, студент познакомится с: особенностями и основными элементами деловой, ролевой и организационно-деятельностной игры как эффективными методами решения производственных задач; методами принятия группового решения; особенностями организации и видами бизнес-тренингов.

Ключевыми понятиями раздела 3 «Кадровый мониторинг персонала» являются: маркетинг персонала, принципы маркетинга персонала, профессионального отбора, подбор персонала в организацию, адаптация персонала, виды адаптации, аттестации персонала, методы проведения аттестации, карьера, планирования карьеры, командный менеджмент, мотивация, стимулирование персонала, виды стимулирования персонала в организации, удовлетворенность трудом.

По курсу «Психологические технологии в развитии организации» предусмотрено выполнение студентами различных видов самостоятельной работы. Предполагаются самостоятельные задания на изучение теоретических основ (отзывы на статьи, анализ научных и научно-методических работ). Выполнение данных заданий позволит аналитически оценить существующие проблемы и перспективы развития организационной психологии. А также предполагаются самостоятельные задания, как на изучение теоретических основ организационной психологии, так и вопросы и задания практического характера.

По каждому разделу предусмотрено выполнение студентами различных видов самостоятельной работы.

- самостоятельная работа во время основных аудиторных занятий (лекций, семинаров);
- самостоятельная работа под контролем преподавателя в форме плановых консультаций и творческих контактов;



- внеаудиторная самостоятельная работа при выполнении студентом домашних заданий учебного и творческого характера.

По итогам освоения дисциплины предусмотрена текущая, рубежная, промежуточная аттестация. В рамках текущей аттестации предполагается использование следующих форм оценочных средств: активность студента, участие в интерактивных формах занятий. Рубежная аттестация предусмотрена в форме письменных аттестационных работ, компьютерного тестирования в виде 3-х рубежных точек и курсовой работы.

Для подготовки к аттестации рекомендуется:

- изучить лекционный и практический материал;
- изучить материалы, представленные по данной дисциплине в библиотеке Академии ВЭГУ или воспользоваться электронной библиотекой;
- использовать самообучающие программы;
- контролировать уровень своих знаний тестами-тренингами.

## **6. Особенности освоения дисциплины (модуля) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.**

6.1 Выбор методов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов определяются исходя из их доступности для данной категории обучающихся, определяется содержанием обучения, исходным уровнем имеющихся знаний, уровнем профессиональной подготовки педагогов, особенностями восприятия информации обучающимися. В образовательном процессе предполагается использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социальной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата.

6.2 В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья кафедры обеспечивает:

- 1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
  - размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
  - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- 2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: – надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;
- 3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:
  - возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения, а также пребывание в указанных помещениях.

6.3 Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

6.4 Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории обучающихся	Формы предоставления
С нарушением слуха	в печатной форме; в форме электронного документа
С нарушением зрения	в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла;

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

6.5 Процедура промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку к промежуточной аттестации, а также предоставляется дополнительное время для подготовки ответа в ходе контроля текущей успеваемости и промежуточной аттестации.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

1. инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, устно с использованием услуг сурдопереводчика);

2. доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);

3. доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов. Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

6.6 Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах, а также предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература и специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Проректор по учебно-научной и  
воспитательной работе



А.О. Целищев