

Факультет практической психологии
Кафедра практической психологии

Утверждена Ученым советом МВШСЭН
(в составе ОП ВО)

Протокол от «29» июня 2021 г. № 69

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса**

Б1.В.ДВ.01.02 Деятельность психолога в организации

Направление подготовки:
37.04.01 «Психология»

Направленность (профиль):
«Психологическое консультирование»

Квалификация:
магистр

Очная форма обучения

Год набора – 2022

Авторы-составители:

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

Рабочая программа дисциплины (модуля) рассмотрена и утверждена на заседании выпускающей кафедры практической психологии протокол от «10» мая 2021 г. № 24.

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

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	3
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
Место дисциплины в структуре ОП ВО.....	5
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине.....	8
5. Методические материалы для освоения дисциплины	16
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	18
6.1 Основная литература	18
6.3. Нормативные правовые документы	18
6.4. Интернет-ресурсы	18
6.5. Иные источники	18
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	19

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.О.01 «Актуальные проблемы теории и практики современной психологии» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикатор
ПК-1	Способен к осуществлению постановки проблем, целей и задач исследования, обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение исследования и применять современные информационные технологии в научно-исследовательской деятельности в определенной области психологии.	Адекватно обрабатывает (с помощью математического аппарата) и интерпретирует получаемые данные, оформляет и представляет результат исследований в устной и письменной формах в виде отчетов.
ПК-2	Способен к диагностике, выявлению потребности в основных видах психологических услуг, экспертизе, организации работы психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности, коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов и их базовых механизмов, состояний и индивидуальных различий, видов деятельности человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам, а также антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-, социо- и онтогенезе.	Проектирует организацию работы психологической службы в различных сферах профессиональной деятельности, обеспечивает её экспертизу и мониторинг.

--	--	--

1.2.В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
ПК-1	ПК-1.2	на уровне знаний: принципы и способы адаптации и модификации существующих методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности с использованием современных информационных технологий.
		на уровне умений: применять современные информационные технологии к модификации существующих методов и методик
		на уровне навыков: основами модификации и адаптации существующих методов и методик научно-исследовательской и практической деятельности с использованием современных информационных технологий
ПК-2	ПК-2.2	на уровне знаний: базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий человека.
		на уровне умений: анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий человека.
		на уровне навыков: теоретическими и практическими методами и навыками анализа базовых механизмов психических процессов, состояний и индивидуальных различий человека.

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины (модуля)

Вид учебных занятий и самостоятельная работа	Объем дисциплины (модуля), час.				
	Всего	Семестр			
		1	2	3	4
Очная форма обучения					
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	112			112	

лекционного типа (Л)					
лабораторные работы (практикумы) (ЛР)					
практического (семинарского) типа (ПЗ)		40		40	
контролируемая самостоятельная работа обучающихся (КСР)		32		32	
Самостоятельная работа обучающихся (СР)		104		104	
Промежуточная аттестация	форма	Зачет с оценкой		Зачет с оценкой	
	час.				
Общая трудоемкость (час. / з.е.)		216/6		216/6	

Место дисциплины в структуре ОП ВО

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

Изучение данной дисциплины выступает основой для подготовки к Б2.О.02(П) «Научно-исследовательская (квалификационная) практика», Б3.01(Д) «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы».

3. Содержание и структура дисциплины

Структура дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости ⁴ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
1	Деятельность психолога в организации: проблемные поля и зоны развития	25	-		5	2	15	Дискуссия
2	Функции психолога в организации	25	-		5	5	15	Дискуссия
3	Методы диагностики персонала организации	25	-		5	5	15	Самостоятел ьное решение кейсов

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости ⁴ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
								Дискуссия
4	Индивидуальная диагностика в организации	25	-		5	5	15	Дискуссия
5	Групповая диагностика в организации	25	-		5	5	15	Дискуссия
6	Представление результатов диагностики организации	30	-		10	5	15	Дискуссия
7	Коррекционная деятельность психолога в организации	24	-		5	5	14	Эссе
Всего:		216/6			40	32	104	Зачет с оценкой

Содержание дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 1	Деятельность психолога в организации: проблемные поля и зоны развития	Психолог в организации. Деятельность психолога в организации. Личность психолога в организации. ПВК психолога — психологические качества личности, определяющие продуктивность, качество, результативность и другие характеристики профессионального исполнения деятельности психолога в организации. Практический психолог в организации: «внешняя» и «внутренняя» позиции по отношению к организации. Экспертное консультирование. Общие характеристики экспертного заключения.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 2	Функции психолога в организации	Исследовательская или экспертная функция. Функция консультирования. Организационная функция. Функции организационного психолога практика можно разделить на три основные группы. Работа с персоналом: Оценка персонала; Консультирование в области профессиональной деятельности; Передача сотрудникам социально-психологических знаний; Адаптации работников на месте их работы. Работа с кадровым резервом. Психологическое консультирование и психологическая помощь, которую оказывает психолог практик. Работа в области организации деятельности компании: Аттестация должностей, с учетом психологических требований к той или иной должности, разработка должностных инструкций; Выявление недостатков в организации рабочих мест; Мониторинг удовлетворенности персонала, повышение эффективности сотрудников организации через систему стимулирования труда. Участие в маркетинговых исследованиях, формирование положительного имиджа организации. Организационное управление и социальное планирование, в которой принимает участие практический психолог: Психологическая поддержка коллектива при серьезных изменениях и реорганизациях; Формирование организационной культуры компании; Управление конфликтами, участие в их разрешении, создание благоприятного климата, препятствующего их возникновению; Осуществление наблюдения за социально-психологическим климатом в коллективе, его оздоровление; Культивирование групповой сплоченности в организации; Повышение лояльности у сотрудников к труду и самой компании, где они работают.
Тема 3	Методы диагностики персонала организации	Научные и практические характеристики методов сбора информации. Основные методы сбора информации: интервью, анализ документов, вопросники, тесты и наблюдение, качественные методы. Специфические особенности применения методов социально-психологического исследования для решения задач диагностики организации. Организация диагностического исследования в организации. Клиентский запрос и постановка диагностической задачи. Подготовка и проведение диагностической процедуры в организации. Выбор адекватного инструментария исследования. Правила организации исследования. Обеспечение валидности, достоверности и надежности получаемых данных. Этические аспекты проведения организационной диагностики.
Тема 4	Индивидуальная диагностика в организации	Социально-психологическая оценка персонала. Диагностика для профотбора, для комплектования рабочих групп, диагностика для развития. Социально-психологические методики в системах личностной диагностики. Групповое ситуационно-поведенческое тестирование. Методики, входящие в центр оценки. Анализ кадрового потенциала предприятия.
Тема 5	Групповая диагностика в организации	Выявление структуры группы. Применение социометрических и коммунометрических методик. Диагностика групповой сплоченности. Оценка уровня группового развития. Диагностика социально-психологического климата коллектива, конфликтности подразделений, состояния организационной структуры и прохождения информационных потоков, оценка компетентности и личностных качеств сотрудников.
Тема 6	Представление результатов диагностики организации	Приемы и методы обработки данных социально-психологической диагностики организации. Количественный и качественный анализ данных проведенного исследования. Принципы интерпретации результатов диагностики организации. Проблема представления результатов диагностики. Учет «системы соотнесения» заказчика. Роль диагностических моделей. Концепция отчета по организационной диагностике. Структура отчета (А.И. Пригожин).

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 7	Коррекционная деятельность психолога в организации	Коррекционная работа в организации на основе данных социально-психологического исследования. Определение направлений коррекционной работы. Формирование пакета предложений по проведению коррекционных мероприятий. Методы, принципы, правила проведения коррекционной работы в организации. Подготовка персонала к введению инноваций. Мониторинг изменений и оценка результатов проведенной работы. Абонементное обслуживание организации.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.01 «Деятельность психолога в организации» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Деятельность психолога в организации: проблемные поля и зоны развития	Дискуссия
Тема 2. Функции психолога в организации	Дискуссия
Тема 3. Методы диагностики персонала организации	Самостоятельное решение кейсов Дискуссия
Тема 4. Индивидуальная диагностика в организации	Дискуссия
Тема 5. Групповая диагностика в организации	Дискуссия
Тема 6. Представление результатов диагностики организации	Дискуссия
Тема 7. Коррекционная деятельность психолога в организации	Эссе

Формой промежуточной аттестации в рамках дисциплины Б1.В.ДВ.01.02 «Деятельность психолога в организации» является зачет. Зачет проводится в форме письменного обсуждения определенной темы в области оценки эффективности программ и проектов (эссе). Эссе сдается в конце курса. Тема письменной работы выбирается студентом самостоятельно.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

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

Вопросы для рассмотрения

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



Рис. 1. Место психолога при оказании психологической службы.

2. Профессионально важные качества психолога в организации.
3. Перечислите проблемные зоны развития в деятельности психолога в организации.
4. Какой должностной статус может иметь психолог в организации в зависимости от специфики предписываемых ему обязанностей?
5. В чем состоят противоречия должностного статуса и возможностей реализации профессиональной деятельности психолога в организации?

Типовые оценочные материалы по теме 2. Функции психолога в организации

Вопросы для рассмотрения

1. Основные функциональные роли психолога в организациях: исследователь, эксперт, советник, наставник, руководитель.

2. Место психолога в реализации оптимизационных мероприятий (ролевое кольцо).
3. Какие аспекты выполнения совместной деятельности подчеркиваются в определениях организации, используемых в организационной психологии?
4. В чем состоит специфика различных функциональных ролей организационного психолога при выполнении эмпирических исследований и решении оптимизационных задач в организации?

Типовые оценочные материалы по теме 3. Методы диагностики персонала организации

Вопросы для рассмотрения

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

Задание 1.

Решение организационных конфликтов

Задание для анализа организационного конфликта:

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

Ситуация 1

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

Ситуация 2

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

Ситуация 3

В сети ресторанов объем и структура поставок (закупок) в каждый ресторан формируется не директором, а начальником отдела закупок центрального офиса. С одной стороны, имеет место объективность в распределении ресурсов и обеспечивается контроль. С

другой стороны, возникают конфликты с директорами из-за некорректности заявок, ошибок, что приводит к сбоям в работе ресторанов.

Ситуация 4

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

Ситуация 5

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

Ситуация 6

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

Ситуация 7

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

Ситуация 8

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

Типовые оценочные материалы по теме 4. Индивидуальная диагностика в организации

Вопросы для рассмотрения

1. Индивидуально-ориентированные тесты: понятие, общая характеристика.
2. Методики исследования личности: Миннесотский опросник (MMPI).
3. Опросник Кеттелла (16 PF).
4. Методика исследования самоотношения (МИС).
5. Диагностика структуры интеллектуальных особенностей Батарея Стэнфорд-Бине.
6. Тесты КОТ Вандерлика, Айзенка, Равенна, Слоссона.
7. Методика «Самооценка форм агрессивного поведения» (модифицированный вариант опросника Басса – Дарки)

8. Методика оценки уровня лояльности сотрудника к организации Л. Г. Почебут и О. Е. Королевой

Типовые оценочные материалы по теме 5. Групповая диагностика в организации

Вопросы для рассмотрения

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

Типовые оценочные материалы по теме 6. Представление результатов диагностики организации

Вопросы для рассмотрения

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

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

Вопросы для рассмотрения

1. Основные методы коррекционной деятельности психолога в организации.
2. Методы, принципы, правила проведения коррекционной работы в организации.
3. Тренинг как тренировка, в результате которой у участников происходит формирование и отработка умений и навыков эффективного поведения. Пример: тренинги продаж в бизнесе.
4. Подготовка персонала к введению инноваций.
5. Мониторинг изменений и оценка результатов проведенной работы.

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПК-1	Способен к осуществлению постановки проблем, целей и задач исследования, обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение исследования и применять современные информационные технологии в научно-исследовательской деятельности в определенной области психологии.	Адекватно обрабатывает (с помощью математического аппарата) и интерпретирует получаемые данные, оформляет и представляет результат исследований в устной и письменной формах в виде отчетов.	Студент знает теоретический материал, умеет применить эти знания на практике и имеет опыт в профессионально-практической деятельности. Приводит актуальные примеры из сферы профессиональной деятельности; демонстрирует способности к нестандартной интерпретации поставленного вопроса.
ПК-2	Способен к диагностике, выявлению потребности в основных видах психологических услуг, экспертизе, организации работы психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности, коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов и их базовых механизмов, состояний и индивидуальных различий, видов деятельности человека с учетом особенностей возрастных этапов,	Проектирует организацию работы психологической службы в различных сферах профессиональной деятельности, обеспечивает её экспертизу и мониторинг.	Студент знает теоретический материал, умеет применить эти знания на практике и имеет опыт в профессионально-практической деятельности. Приводит актуальные примеры из сферы профессиональной деятельности; демонстрирует способности к нестандартной интерпретации поставленного вопроса.

	кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам, а также антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека в фило-, социо- и онтогенезе.		
--	--	--	--

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Примерные темы эссе:

1. Сходства и отличия деятельности психолога-практика в организации и научной деятельности в области психологии.
2. Место психолога в системе управления организацией.
3. Типы профессиональных позиций психолога в организации и их эволюция.
4. Мониторинг производственных процессов как один из видов деятельности психолога в организации.
5. Ролевые позиции участников деятельности психолога в организации: «заказчик работ», «клиент», «коллега», «психолог-консультант», «руководители», «работники», «специалисты», «поставщики», «потребители продукции», «заинтересованные лица».
6. Определение основных и потенциальных клиентов и пользователей результатов деятельности психолога-практика. Выстраивание взаимоотношений между пользователями результатов на этапе постановки задачи психологу.
7. Признаки хорошего исследовательского вопроса при диагностике организации. Возможные ошибки при постановке вопросов и их последствия.
8. Стандарты и базовые принципы деятельности психолога-практика в организации как правила принятия решений в сложных и значимых ситуациях.
9. Состояние и перспективы развития деятельности психологов-практиков как профессии в России и мире.
10. Профессиональные объединения в области практической психологии в организации. Интернет-ресурсы для коммуникации психологов-практиков. Возможности для их профессионального роста.

Шкала оценивая

Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка (баллы)
-----------------------	---------------------	----------------

<p>Эссе соответствуют следующим критериям:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. показывает незаурядные способности студента к критическому мышлению, анализу фактов и проблем; 2. демонстрирует фундаментальные знания теоретических оснований и процедурных особенностей организационной психологии; 3. отличается новизной и полностью соответствует заявленной теме; 4. доказывает навык студента интерпретировать результаты исследований в разных ракурсах; 5. включает аргументированное заключение с ясным изложением ключевых выводов исследования и изложением решения поставленной в исследовании научной проблемы; 6. не содержит стилистических погрешностей. 	<p>высокий уровень освоения компетенций</p>	<p>Отлично (зачтено)</p>
<p>Эссе соответствуют следующим критериям:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. полно и правильно раскрывает содержание вопроса, показывает способности студента к критическому мышлению, анализу фактов и проблем; 2. демонстрирует, что знания теоретических оснований и процедурных особенностей качественных и количественных методов исследований личности усвоены хорошо; 3. доказывает навык студента правильно интерпретировать результаты исследований; 4. демонстрирует достаточно хорошо выстроенную логику, содержит убедительную аргументацию. 5. включает аргументированное заключение с перечислением основных выводов исследования; 6. содержит незначительные стилистические погрешности. 	<p>средний уровень освоения компетенций</p>	<p>Хорошо (зачтено)</p>
<p>Эссе соответствуют следующим критериям:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. в целом правильный, однако ряд серьезных дефектов логики и содержания ответов не позволяет поставить высокую оценку; 2. показывает удовлетворительное понимание уместных проблем и контекстов; 3. логически недостаточно хорошо выстроен; пропущен ряд важных деталей или, напротив, в ответе затрагивались посторонние вопросы; 4. доказывает способность студента систематизировать полученные знания для ответа на вопрос; 5. содержит стилистические погрешности; 6. содержит не вполне успешную попытку написать аргументированное заключение; 	<p>низкий уровень освоения компетенций</p>	<p>Удовлетворительно (зачтено)</p>
<p>Эссе соответствуют следующим критериям:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. демонстрирует полное отсутствие знаний по предмету или отдельные фрагментарные правильные мысли; 2. не полностью соответствует поставленному вопросу; 3. логически не выстроен; 4. содержит большие стилистические погрешности, мешающие восприятию текста; 5. демонстрирует отсутствие умения обучающегося выдерживать структуру аргументации; 6. не имеет уместное заключение. 	<p>компетенции не освоены</p>	<p>Неудовлетворительно (незачтено)</p>

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

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

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

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

Шкала оценивания эссе:

Отлично – 5 (70-100 баллов) – зачет

Хорошо – 4 (60-69 баллов) – зачет

Удовлетворительно – 3 (50-59 баллов) – зачет

Неудовлетворительно – 2 (0-49 баллов) – незачет

5. Методические материалы для освоения дисциплины

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

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

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

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

«Зачет» выставляется в том случае, если в ходе ответа студент продемонстрировал способность к сбору и критическому анализу материала, использованного в качестве основы для ответа, умение ориентироваться в тематической литературе, а также

способность самостоятельно находить проблему в тексте использованного источника и умение развернуто аргументировать свою позицию с опорой на текст.

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

Ответ магистранта должен соответствовать следующим критериям:

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

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

Синопсис эссе должен включать следующие разделы:

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

Рекомендованная структура эссе:

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

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

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

Рекомендуемый объем эссе составляет от 1500 до 3500 слов.

Оформление письменной работы

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

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

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

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

Таблицы и рисунки имеют отдельную сквозную нумерацию и название.

Ссылка на используемую литературу оформляется в виде сноски внизу страницы.

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

6.1 Основная литература

1. Коротков, Э. М. Исследование систем управления : учебник и практикум для вузов / Э. М. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 226 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7647-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469008>
2. Психология труда, инженерная психология и эргономика в 2 ч. Часть 1 : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 351 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00129-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472015>

6.2.Дополнительная литература:

1. Духновский, С. В. Психодиагностика : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 353 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13881-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/477524>
2. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468825>

6.3. Нормативные правовые документы

Не используются

6.4. Интернет-ресурсы

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

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

6.5. Иные источники

Не используются

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

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

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

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

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

Информационные справочные системы и ресурсы:

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

Технические и программные средства обучения:

1. Ноутбук HP 250 G6 (Core i3-6006/4GB/120Gb/Win 10 Home)

LibreOffice. Лицензия GNU LGPL.

2. Ноутбук Asus X554L (Core i3-5005/4GB/500 Gb/Win 8.1)

LibreOffice. Лицензия GNU LGPL.

3. HP ProOne 400 All-in-One, Core i3-4160T, 4GB
ПО Win 8.1 Pro (Договор №93168 от 08 июня 2015).

