

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Сурат Лев Игоревич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 15.07.2021 18:00:23  
Уникальный программный ключ:  
90e61d348f2245de4566514a87330a94d9b79c851b573166a63a9eff20fb4800

**Негосударственное образовательное  
Частное учреждение высшего образования  
«МОСКОВСКИЙ ИНСТИТУТ  
ПСИХОАНАЛИЗА»**

**Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего  
образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ  
НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ»**

---

Московская школа практической  
психологии

---

Институт общественных наук  
Факультет психологии

УТВЕРЖДЕНА  
ученым советом МИП  
(в составе ДПП)  
Протокол от «26» июня 2021 г. №10

УТВЕРЖДЕНА  
ученым советом РАНХиГС  
(в составе ДПП)  
Протокол от «24» августа 2021 г. №02

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ 3**  
Организация и управление

**ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ  
(профессиональной переподготовки)**

«Практическая психология в работе руководителя»  
(авторская программа Базарова Т.Ю. и экспертов Факультета психологии ИОН  
РАНХиГС)

Москва, 2021 г.

**Автор–составитель:**

Кандидат психологических наук, доцент  
кафедры общей психологии ИОН РАНХиГС

\_\_\_\_\_  
(подпись)

И.К.Безменова

**Руководитель структурного подразделения:**

доктор психологических наук, профессор,  
Декан факультета психологии ИОН РАНХиГС

\_\_\_\_\_  
(подпись)

В.Ф. Спиридонов

## СОДЕРЖАНИЕ

	стр
1. Цель и задачи модуля .....	4
2. Планируемые результаты обучения модуля .....	4
3. Объем модуля .....	4
4. Структура и содержание модуля .....	6
4.1. Структура модуля .....	6
4.2. Содержание модуля .....	8
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей модуля....	9
6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по модулю .....	11
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение модуля .....	16
7.1. Нормативно-правовые документы .....	16
7.2. Основная литература .....	16
7.3. Дополнительная литература .....	17
7.4. Интернет-ресурсы .....	17
7.5. Справочные системы .....	17
7.6. Иные источники .....	18
8. Материально-техническое и программное обеспечение модуля .....	18

## 1. Цель и задачи модуля

Цель модуля: формирование у слушателей теоретических основ и приобретение практических навыков в области управления организацией (предприятием), приобретение студентами комплексных знаний о принципах и закономерностях функционирования организации как хозяйственной системы, о методах управления деятельностью и ресурсами организации в целях повышения ее эффективности.

Задачи модуля:

- сформировать представления о целях и функциях управления;
- сформировать представления о системе стратегического управления организацией;
- сформировать представления об управлении инновационной деятельностью организации;
- сформировать представления об организации управления производством;
- сформировать представления об управлении затратами и результатом;
- сформировать представления об оценке эффективности принятия управленческих решений.

## 2. Планируемые результаты обучения модуля

Указываются компетенции, а также знания, умения и практический опыт, приобретаемый в результате освоения дисциплин (модулей) (таблица 1).

Таблица 1.

Планируемые результаты обучения модуля

Задачи профессиональной деятельности	Профессиональные компетенции ПСК	Знания	Умения	Практический опыт
Организационно – управленческая деятельность	ПСК-2. Способен к выявлению потребности в основных видах психологических услуг и решению задач психологического сопровождения организационно-управленческой деятельности в учреждениях и организациях разного типа	сущности и структуры системы управления организацией (предприятием) и ее подсистем; основных функций менеджмента; методов принятия управленческих решений в области разнообразных направлений и аспектов функционирования организации (предприятия)	разрабатывать систему планирования деятельности организации; осуществлять управление всеми видами ресурсов организации; владеть методами оценки эффективности использования ресурсов организации.	самостоятельно разрабатывать и принимать управленческие решения в области использования ресурсов организации и производства продукции, оценки эффективности результатов управленческой деятельности.

## 3. Объем модуля

Таблица 2

Объем модуля

Вид учебной работы	Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)	С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)
Контактная работа слушателя с преподавателем, в том числе:	-	28
лекционного типа (Л) / Интерактивные занятия (ИЗ)	-	-
лабораторные занятия (практикум) (ЛЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)	-	-

В форме практической подготовки	-	8
Практические (семинарские) занятия (ПЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)	-	20
Самостоятельная работа слушателя (СР)	-	28
Контактная самостоятельная работа (КСР)	-	-
Промежуточная аттестация	форма	Зачет
	час.	
Общая трудоемкость по учебному плану (час./з.е)		56

**4. Структура и содержание модуля**  
**4.1. Структура модуля**

Таблица 3

**Структура модуля**

№п/п <sup>1</sup>	Наименование (разделов/тем) <sup>2</sup> дисциплины (модуля)	Общая трудоемкость, час. <sup>3</sup>	Контактная работа, час. <sup>4</sup>					Самостоятельная работа, час <sup>8</sup>	Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения), час. <sup>7</sup>					Самостоятельная работа, час <sup>8</sup>	Текущий контроль успеваемости <sup>9</sup>	Промежуточная аттестация (форма/час) <sup>10</sup>	Код компетенций <sup>11</sup>
			Всего <sup>4</sup>	В форме практической подготовки <sup>5</sup>	В том числе				Всего <sup>4</sup>	В форме практической подготовки <sup>5</sup>	В том числе						
					Лекции / в интерактивной форме <sup>6</sup>	Практические (семинарские) занятия /в <sup>6</sup>	Контактная самостоятельная работа, час <sup>8</sup>				Лекции / в интерактивной форме <sup>6</sup>	Практические (семинарские) занятия /в <sup>6</sup>	Контактная самостоятельная работа, час <sup>8</sup>				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1.	Определение организации. Цели и структура. Классические теории управления организацией.	8							4			4		4	Д		
2.	Управление организацией. Уровни управления и управленческий масштаб.	8							4			4		4	ПЗ		
3.	Управление организацией. Годовой цикл управления. HR-цикл.	8							4	2		2		4	ПЗ		
4.	Компетентностный подход в организации.	8							4	2		2		4	Д		

5.	Управление рутинными задачами в организации. Управленческий цикл.	8						4	2		2		4	Д		
6.	Управление изменениями в организации.	8						4	2		2		4	Э		
7	Организационная культура	8						4			4		4	Д		
	Итого:	56						28	8		20		28		3 (Д)	ПСК-2

*Формы текущего контроля успеваемости: Дискуссия (Д), практическое задание (ПЗ), эссе (Э)*

## 4.2. Содержание модуля

Таблица 4

### Содержание модуля

Номер темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
Тема 1	<p>Определение, организационные цели и структура. Типы организационных структур (вертикально интегрированная, матричная, плоская). Внешняя и внутренняя среда организации. Этапы развития организации. Закон цикличности. «Сценарии» организационного развития.</p> <p>Факторы внутренней среды (модель 7S). Факторы внешней среды: PESTEL-анализ. Характеристики сред организации, смысл их анализа. Классические теории организации в психологии: научный менеджмент Ф.Тейлора, идеи разделения труда, организационные принципы А.Файоля, иерархичность, принципы администрирования, ответственность, теория бюрократической организации М.Вебера, организационная теория Л.Гьюлика и Л.Урвика. Организационные концепции «человеческих отношений»: организационная</p>
Тема 2	<p>Горизонтальное и вертикальное разделение труда в организации. Норма управляемости. Уровни управления. Психологические особенности каждого уровня управления.</p> <p>Понятие управленческого масштаба. 4 уровня управленческого масштаба. Типичные проблемы перехода с уровня на уровень.</p>
Тема 3	<p>Управление организационными целями. Годовой цикл управления. Постановка организационных целей на период, правила и процесс их декомпозиции. Вовлечение руководителей в процесс декомпозиции целей. Система управления эффективностью (СУЭ).</p> <p>Ключевые показатели эффективности. Требования к определению показателей (название, формула, единицы измерения, вес, шкала оценки). Показатели результата и показатели процесса.</p> <p>HR-цикл – управление персоналом организации на основании СУЭ.</p>
Тема 4	<p>Понятие компетенций организации (ключевые компетенции и поведенческие).</p> <p>Определение и структура поведенческих компетенций. Требования к каждому элементу. Шкала оценки компетенций, примеры шкал.</p> <p>Модель компетенций в организации. Примеры моделей.</p> <p>Процедура оценки по компетенциям (в рамках HR-цикла и специальные оценочные процедуры).</p> <p>Использование модели компетенций в организации руководителями.</p>
Тема 5	<p>Понятие управленческого цикла. Цикл Деминга. Цикл Файоля.</p> <p>Инструменты для работы на каждом этапе управленческого цикла Файоля (постановка задач, организация, мотивирование, контроль и обратная связь, развитие сотрудников).</p>



Номер темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
Тема 6	<p>Инновации в организации и их неизбежность. Критерии успешности организационного развития. Проблема оптимальности во внедрении нововведений. Детерминанты инновационного поведения.</p> <p>Управление изменениями – модель ADKAR. Инструменты работы руководителя на каждом этапе модели. Правила управленческой коммуникации в ситуации изменений.</p>
Тема 7	<p>Определение организационной культуры (ОК). Место и роль ОК в процессе управления организацией и ее развитии. Компоненты ОК. Типы и виды организационной культуры. Модель спиральной динамики.</p> <p>ОК и управление персоналом (развитие человеческих ресурсов). Документы, фиксирующие ОК. Программа формирования и развития ОК организации.</p>

## 5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по модулю

Обучение по модулю предполагает изучение курса в ходе практических занятий, практической подготовки и самостоятельной работы слушателей. Занятия модуля проводятся в различных формах с целью формирования знаний, практических умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий. С целью обеспечения успешного обучения слушатель должен готовиться к аудиторным занятиям, поскольку они являются важнейшей формой организации учебного процесса:

- знакомят с новым учебным материалом;
- разъясняют учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизируют учебный материал;
- ориентируют в учебном процессе.

*Подготовка к аудиторному занятию* заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущего аудиторного занятия;
- сопоставьте результаты проведенной самостоятельной работы с изученным материалом на аудиторном занятии;
- подготовьте задания, которые были даны преподавателем для подготовки дома;
- узнайте тему предстоящего занятия (по тематическому плану);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебным пособиям;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите в аудитории.

### Методические рекомендации по подготовке к практическим упражнениям

Практические упражнения представляют особую форму сочетания теории и практики. Их назначение – углубление проработки теоретического материала модуля. Процесс подготовки к практическим упражнениям включает изучение всех материалов по рассматриваемому вопросу, рекомендуемых преподавателем.

При подготовке к выполнению практических упражнений слушателям рекомендуется: внимательно ознакомиться с тематикой практического занятия; прочесть конспект лекции по теме, изучить рекомендованную литературу; проверить свои знания, отвечая на вопросы для самопроверки; если встретятся незнакомые термины, обязательно обратиться к словарю и зафиксировать их.

### Подготовка к промежуточной аттестации

Для успешной сдачи промежуточной аттестации необходимо, помимо пошагового освоения модуля в течении курса, представлять структуру модуля, ориентироваться в связях системы понятий модуля, проблемах и задачах соответствующей области знания. При подготовке к промежуточной аттестации слушатель должен не только повторить содержание курса, но и сопоставить свое представление о данной области с предлагаемой в процессе преподавания курса системой понятий и закономерностей, а также практических инструментов работы.

Промежуточная аттестация по модулю проходит в форме тестирования. Цель тестирований в ходе учебного процесса состоит не только в систематическом контроле знаний, но и в развитии умения слушателей выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы разных явлений и процессов. Как и любая другая форма подготовки к контролю знаний, тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест.

Методические рекомендации по подготовке к тестированию:

1. Прежде всего, следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся. Это поможет настроиться на работу.

2. Лучше начинать отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений, не останавливаясь пока на тех заданиях, которые могут вызвать долгие раздумья. Это позволит успокоиться и сосредоточиться на выполнении более трудных вопросов.

3. Очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия по одной строчке или выполнив подобные задания в предыдущих тестированиях. Такая спешка нередко приводит к досадным ошибкам в самых легких вопросах.

4. Если Вы не знаете ответа на вопрос или не уверены в правильности, следует пропустить его и отметить, чтобы потом к нему вернуться.

5. Думайте только о текущем задании. Как правило, задания в тестах не связаны друг с другом непосредственно, поэтому необходимо концентрироваться на данном вопросе и находить решения, подходящие именно к нему.

6. Многие задания можно быстрее решить, если не искать сразу правильный вариант ответа, а последовательно исключать те, которые явно не подходят. Метод исключения позволяет в итоге сконцентрировать внимание на одном-двух вероятных вариантах.

7. Рассчитывать выполнение заданий нужно всегда так, чтобы осталось время на проверку и доработку (примерно 1/3-1/4 запланированного времени). Тогда вероятность описок сводится к нулю и имеется время, чтобы набрать максимум баллов на легких заданиях и сосредоточиться на решении более трудных, которые вначале пришлось пропустить.

8. При подготовке к тесту не следует просто заучивать, необходимо понять логику изложенного материала. Этому немало способствует составление развернутого плана, таблиц, схем. Большую помощь оказывают Интернет-тренажеры.

9. Для подготовки к тестированию слушателю необходимо подробно ознакомиться с материалами занятий и рекомендованной литературой.

Тестирование проводится с использованием дистанционных технологий. Слушателю предлагается ответить на тестовые вопросы и задания разного типа. Тестирование может содержать в себе задания на соответствия, пропущенное слово, множественный выбор, вопрос с 1 правильным ответом и др.

## **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по модулю**

### **Тема 1. Социально- психологический образ организации. Типы и виды организаций. Кризисы организационного развития**

#### *Типовые вопросы для дискуссии*

1. Классические теории организации в психологии: научный менеджмент, идеи разделения труда, организационные принципы, иерархичность, принципы администрирования, ответственность, теория бюрократической организации, организационная теория.

2. Организационные концепции «человеческих отношений»: организационная архитектура, организация с позиции теоретических подходов, организационная теория К.Арджириса, организационная система Р.Ликерта.

3. Социально-психологический образ организации. Классификации организаций. Этапы развития организации.

### **Тема 2. Психологические особенности организационного поведения. Человек в организации**

#### *Типовые практические задания*

1. Должностные модели организационного поведения – Описать особенности организационного поведения исходя из специфики должности и месте ее в организационной иерархии

2. Личностное деловое поведение – Провести анализ влияния личностных особенностей работника (сотрудника) на специфику его делового поведения. Разработать правила делового поведения

3. Диапазоны организационного поведения. – Описать практическую ситуацию, демонстрирующую нарушения диапазонов организационного поведения.

Описать возможные ситуации, демонстрирующие влияние на организационное поведение неблагоприятных факторов организационной среды.

### **Тема 3. Управленческая концепция руководства и трудовая мотивация персонала организации**

#### *Типовые практические задания*

1. Тестирование на определение ведущих тенденций «управленческой концепции».

2. Диагностика основных предпочтений мотивации персонала. Выявление условий и факторов, обеспечивающих позитивную мотивацию.

3. Определить особенности мотивации персонала на разных этапах трудовой карьеры.

4. Разработать план мероприятий, направленных на формирование позитивного отношения работников к организации, способствующих доверию.

5. Подобрать диагностические методики на определение уровня преданности и лояльности в организации.

### **Тема 4. Управление организационной культурой**

#### *Типовые вопросы для дискуссии*

1. Типы и виды организационной культуры.

2. Факторы, определяющие уровень развития организационной культуры.

3. Личность руководителя и ОК.

### **Тема 5. Организационное развитие, инновационное поведение и причины сопротивления изменениям**

### *Типовые вопросы для дискуссии*

1. Инновации в организации - направленность на развитие. Структура инновационного процесса.
2. Детерминанты инновационного поведения. Характеристика инновационного поведения.
3. Стратегии и направленность инновационного поведения руководителя. Управление инновационными процессами.
4. Создание акмеологических условий для реализации инноваций в организации.
5. Организационная культура и инновации.  
Влияние акмеологических факторов на выбор технологий управления инновациями. Критерии успешности организационного развития.

### **Тема 6. Самообучающиеся организации**

#### *Примерные темы для написания эссе:*

1. Мотивационные предпочтения организационного поведения.
2. Условия и факторы, обеспечивающие позитивную мотивацию.
3. Отношение к организации: преданность и лояльность.
4. Современные системы трудовой мотивации: компетентностный подход, грейдинг.
5. Специфика организационной диагностики.
6. Организация как коллективный субъект профессиональной деятельности и кадровой работы.
7. Сущность комплексного акмеологического сопровождения управленческого персонала организации, его компоненты.
8. Оценка удовлетворенности персонала как показатель стабильности организации.
9. Влияние уровня доверия персонала на интенсивность развития организации
10. Оценка представлений персонала и работодателей об эффективности организации
11. Выявление особенностей организационной культуры.
12. Факторы внешней среды, влияющие на организационное поведение.
13. Определение этапа развития организации.
14. Требования к написанию заключения по итогам организационной диагностики.
15. Психологическая дистанция и ее оценка.
16. Информационные каналы – анализ прохождения информации.
17. Коммуникации в организации: коммуникативные модели поведения руководителей и подчиненных.
18. «Офисные игры»: психологический феномен.
19. Модели самообучающихся организаций.
20. Роль и место организационного психолога в структуре организации.

### **Тема 7. Организационная культура**

#### *Типовые вопросы для дискуссии*

1. Зачем организациям необходима организационная культура?
2. Место и роль организационной культуры в процессе управления организацией и ее развитии.
3. Существует ли самый эффективный тип/вид организационной культуры?
4. Какая организационная культура лучше подойдет для Вашей организации и почему?

## Форма и средства (методы) проведения промежуточной аттестации

Формой промежуточной аттестации по учебному плану является зачет. В качестве средства оценивания промежуточной аттестации используется письменное тестирование.

### *Типовые тестовые задания промежуточной аттестации*

1. Поле организационного поведения включает факторы:
  - А) людей, организационные структуры, технологии и внешнюю среду организации;
  - Б) людей, рабочие группы, подразделения;
  - В) людей, организационные структуры, руководителей;
  - Г) внутреннюю среду организации, рабочие группы, персонал.
  
2. Под организационным поведением понимают:
  - А) поведение людей в организации;
  - Б) систематический научный анализ поведения индивидов, групп, организаций;
  - В) поведение людей в рабочих группах;
  - Г) деятельность организации в целом.
  
3. Что такое модели организационного поведения?
  - А) Это правила поведения в организации;
  - Б) Это системы убеждений, которые определяют деятельность руководителя в конкретной компании;
  - В) Это организационные структуры;
  - Г) Это планирование деятельности организации.
  
4. Выберите ответ, соответствующий определению:  
«ИмPLICITная теория личности, в соответствии с которой человек рассматривается как ленивый, безынициативный, не амбициозный, безразличный к организационным нуждам и нуждающийся в постоянном контроле, чтобы обеспечить удовлетворительных показателей труда»
  - А) Теория «Х»;
  - Б) Теория «У»;
  - В) Модель опеки;
  - Г) Организационное поведение.
  
5. Организационная культура - это...
  - А) совокупность норм, традиций, ценностей, установок, символов, ритуалов и мифов, которые связывают организацию в единое целое и разделяются ее членами
  - Б) система норм и ценностей, которая отличает малую группу от более широкого сообщества
  - В) духовная жизнь общества, формирующаяся на стыке социального и гуманитарного знания о человеке и обществе и изучающая культуру как целостность
  - Г) закономерность эстетического освоения человеком мира, сущность и формы творчества
  - Д) система ценностей, которая связана с интересами и мироощущением отдельных классов и социальных слоев
  
6. Организационными ценностями являются:
  - А) все окружающие объекты (как внутренние, так и вне организации), в отношении которых члены организации занимают позицию оценки в соответствии со своими потребностями и целями организации
  - Б) материальные продукты человеческого труда
  - В) культурное и социальное наследие, передающееся от поколения к поколению и

воспроизводящееся в определенных социальных группах в течение длительного времени  
Г) совокупность знаний и умений, приобретенных индивидом на основе и в процессе непосредственного практического взаимодействия с внешним миром

Д) система ценностей, моделей поведения, жизненного стиля какой-либо социальной группы, представляющая собой самостоятельное целостное образование в рамках доминирующей культуры

#### **Шкала оценивания устного опроса и дискуссии:**

Развернутый ответ слушателя должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях.

Критерии оценивания:

- 1) полноту и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) языковое оформление ответа.

5 баллов- слушатель полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

3-4 балла - слушатель дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

1-2 балла- слушатель демонстрирует знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

0 баллов- слушатель демонстрирует незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Отмечаются такие недостатки в подготовке, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

#### **Шкала оценивания эссе**

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Баллы</b>
Логичная структура с последовательным развитием тезиса. Аргументы прописаны полно, используется профессиональный язык, представлены адекватные иллюстрации к ним. Соблюдены орфографические, пунктуационные, стилистические нормы русского языка; композиция ясна и логична Работа выполнена строго в рамках академического стиля письма. Работа соответствует всем стандартам оформления учебных письменных текстов, библиография практически не содержит ошибок в оформлении списка литературы. Работа соответствует заявленной теме полностью. Суждения оригинальны, интерпретации отличаются новизной.	14-15

<p>Структура логична, но аргументы в поддержку тезиса не всегда последовательны.</p> <p>Аргументы представлены полно, однако профессиональный язык используется не всегда, представлены адекватные иллюстрации к ним.</p> <p>Соблюдены орфографические, пунктуационные, стилистические нормы русского языка; композиция ясна и логична</p> <p>Работа написана в основном в рамках академического стиля письма, однако есть элементы публицистического стиля.</p> <p>Работа соответствует большинству стандартов оформления учебных письменных работ, библиография практически не содержит ошибок в оформлении списка литературы.</p> <p>Работа в основном соответствует заявленной теме, есть одно или два незначительных отступления в сторону.</p> <p>Суждения в основном оригинальны, интерпретации следуют общепринятой позиции по теме.</p>	11-13
<p>Структура местами не логична, аргументы в поддержку тезиса не всегда последовательны.</p> <p>Аргумент не расписан, используются элементы профессионального языка, иллюстрации носят случайный характер.</p> <p>Есть нарушения орфографических, пунктуационных, стилистических норм русского языка, что затрудняет понимание текста</p> <p>Работа написана не в академическом стиле, однако содержит его элементы;</p> <p>Работа отклоняется от принятых стандартов оформления письменных учебных работ, библиография содержит значительное количество ошибок в оформлении списка литературы.</p> <p>Содержание работы в основном не соответствует теме, однако части ее соответствуют.</p> <p>Суждения следуют общепринятой позиции, однако их обоснование самостоятельно, интерпретации следуют общепринятой позиции по теме.</p>	6-10
<p>Структура местами не логична, аргументы в поддержку тезиса носят случайный характер.</p> <p>Аргументация отсутствует в тексте, профессиональный язык игнорируется.</p> <p>Текст содержит очевидно значительные и многочисленные отклонения от норм использования русского языка</p> <p>Работа написана не в академическом стиле.</p> <p>Работа отстает от большинства стандартов оформления письменных учебных работ, библиография оформлена не по принятым правилам оформления списка литературы.</p> <p>Содержание работы не соответствует теме.</p> <p>Суждения следуют общепринятой позиции, отсутствует самостоятельное их обоснование, попытки самостоятельной интерпретации отсутствуют из-за ссылок на авторитеты.</p>	0-5

### **Шкала оценивания практического задания**

За выполнение упражнения слушатель может набрать от 0 до 3 баллов по каждому критерию. Интегральный балл за выполнение упражнения считается по сумме набранных баллов по каждому критерию. Критерии оценивания выполнения практического упражнения:

- 1) Вовлеченность в решение проблемной ситуации (1-3 балла)
- 2) Освоение формируемого навыка (1-3 балла)
- 3) Успешность применения на практике полученных знаний и навыков (1-3 балла)

### **Шкала оценивания теста**

За каждый правильный ответ обучающемуся начисляется от 0 до 2 баллов. Максимальное количество баллов за тест - 40. Также преподавателем могут снижаться баллы за несоблюдение регламента выполнения тестового задания

### **Интегральная шкала оценивания**

Низкий «неудовлетворительно/незачет» - компетенция не освоена или освоена в недостаточной мере. Слушатель не знает, либо знает на слабом уровне теоретический материал по модулю. Не владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы или называет неуверенно, с ошибками.

Пороговый (базовый) «удовлетворительно» - компетенция освоена удовлетворительно, но достаточно. Слушатель освоил основную базу теоретических знаний. Владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы.

Продвинутой «хорошо» - компетенция освоена достаточно хорошо. Слушатель знает теоретический материал по модулю, умеет применить эти знания на практике. Чётко и ясно формулирует свои мысли. Знает специальную литературу по профессиональным вопросам.

Высокий «отлично» - компетенция освоена в полной мере или на продвинутом уровне. Слушатель знает теоретический материал, умеет применить эти знания на практике и(или) имеет опыт в профессионально-практической деятельности. Приводит актуальные примеры из сферы профессиональной деятельности; демонстрирует способности к нестандартной интерпретации поставленного вопроса.

## **7. Учебно-методическое и информационное обеспечение модуля**

### **7.1. Нормативно-правовые документы**

1. «Федеральный закон об образовании в Российской Федерации» от 29.10.2012 №373-ФЗ
2. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 «Психология» (уровень бакалавриата) (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 29 июля 2020 г. N 839);
3. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (уровень специалитета) (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 августа 2020 г. N 1137).

### **7.2. Основная литература**

1. Управление конкурентоспособностью : учебник для вузов для вузов / Е. А. Горбашко [и др.] ; под редакцией Е. А. Горбашко, И. А. Максимцева. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 407 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13922-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468160> (дата обращения: 20.08.2021).

2. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468743> (дата обращения: 20.08.2021).

3. Коргова, М. А. Менеджмент организации : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 197 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10829-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474145> (дата обращения: 20.08.2021).



### 7.3. Дополнительная литература

1. 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> (дата обращения: 20.08.2021).

2. Одегов, Ю. Г. Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Ю. В. Долженкова, С. В. Малинин. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 389 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01055-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468712> (дата обращения: 20.08.2021).

3. Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12784-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/476846> (дата обращения: 20.08.2021)

### 7.4. Интернет-ресурсы

1. E-library.ru
2. Ebsco.com
3. Ozrp.narod.ru
4. <http://ipscience.thomsonreuters.com/product/web-of-science/>
5. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
6. Cambridge Journals Digital Archive
7. Oxford University Press Archive
8. Annuals Reviews EBVC
9. JSTOR. Open Access eBooks
10. ЭБС «IPRbooks»
11. ЭБС «Юрайт»
12. ЭБС «Лань»

### 7.5. Справочные системы

1. 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/>

2. <http://psyresearchdigest.blogspot.ru/> - открытый блог о научных психологических исследованиях и исследованиях смежных областей

3. <http://thinkcognitive.org/ru/#.XcLRrzMzY2w> – проект выпускник СПбГУ, включающий ежегодные зимние конкурсы NEISSER, KAHNEMAN и MARVIN для слушателей разных уровней, организацию и поддержку когнитивных мероприятий для слушателей, распространение информации о новостях из мира когнитивной науки, интересных научных школах и конференциях, возможностях для обучения, публикации инструкций по анализу данных, представлению результатов, и, в целом, по выживанию в мире науки

4. Scopus- реферативная база, являющаяся указателем научного цитирования. Позволяет в краткие сроки получить самую полную библиографию по интересующей теме. Не содержит полных текстов статей

5. Dryad Digital Repository – открытая база данных, в которой желающие выкладывают сырые результаты исследований, опубликованных в международных журналах. Больше 30000 наборов данных (по состоянию на сентябрь 2015 года) из разных областей, в том числе и психологических.

#### 7.6. *Иные источники*

1. Бланшар, К., Зигарми П., Зигарми, Д. Одноминутный менеджер и ситуационное руководство/ Пер. с англ. П.А. Самонов; Худ. Обл. М.В. Драко. – Мн.: ООО «Попурри», 2002 – 144 с.:ил.
2. Зарецкий А. Д. 3-34 Менеджмент : учебник / А. Д. Зарецкий, Т. Е. Иванова. — М. : КНОРУС, 2016. — 268 с.
3. Бланшар, К. Лидерство: к вершинам успеха. / Бланшар Кен. - М. : «Питер», - 187 с.
4. The Human Resources Times Magazine. Корпоративный журнал (информационный бюллетень) «ЭКОПСИ Консалтинг». №21–22, 07.2012, с.5

### 8. Материально-техническое и программное обеспечение модуля

Помещение для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью доступа в «Интернет» и обеспечением доступа в электронную образовательную среду РАНХиГС (<http://lib.ranepa.ru/base/>), в том числе, в электронные библиотечные системы.

Помещение для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью доступа в «Интернет» и обеспечением доступа в электронную образовательную среду МИП (<http://inpsycho.ru/student/biblioteka>), в том числе, в электронные библиотечные системы.

*Технические и программные средства обучения:*

Ноутбук с ПО Windows (любой серии) и лицензионным пакетом Microsoft (любой серии)

Программа zoom

Учебно-методические материалы, расписание занятий и ссылки на вебинары для слушателей размещаются в личном кабинете слушателя на платформе InStudy МИП: <https://dop.instudy.online/>. При зачислении на программу слушателям предоставляются персональные логин и пароль от личного кабинета.

### Характеристика результатов освоения программы

В результате освоения программы у слушателя сформированы компетенции:

Компетенция (код, содержание)	Индикаторы
ПСК-2. Способен к выявлению потребности в основных видах психологических услуг и решению задач психологического сопровождения организационно-управленческой деятельности в учреждениях и организациях разного типа	Использует психологические инструменты анализа деятельности организации для принятия управленческих решений в области разнообразных направлений и аспектов ее функционирования