

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Психологические технологии в развитии организации

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
37.04.01 - Психология

Направленность образовательной программы
Организационная психология

Форма обучения
очная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.01 Психологические технологии в развитии организации относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-9.2: Способен осуществлять организационно-управленческое взаимодействие с целью выполнения задач психологического обеспечения профессиональной деятельности	ИПК-9.2.1: Знает основные концепции и методы психологического обеспечения профессиональной деятельности, принципы и правила её организации. ИПК-9.2.2: Умеет осуществлять организационно-управленческое взаимодействие с целью выполнения задач психологического обеспечения профессиональной деятельности. ИПК-9.2.3: Владеет методами психологического обеспечения профессиональной деятельности.	ИПК-9.2.1: Знать: 1) современные концепции и методы психологического обеспечения профессиональной деятельности, 2) традиционные и современные подходы к психологическим технологиям; 3) этические нормы делового общения ИПК-9.2.2: Уметь: 1) корректно взаимодействовать с коллегами и партнёрами, в том числе – обмениваться информацией и участвовать в дискуссии; 2) применять на практике методы и технологии эффективного взаимодействия и вести деловую беседу; 3) управлять группой для реализации цели профессиональной деятельности. ИПК-9.2.3: Владеть 1) навыками публичного выступления, составления планов работы трудового	Доклад-презентация	Зачёт: Контрольные вопросы

		<p>коллектива и контроля его выполнения.</p> <p>2) навыками организации деятельности сотрудников.</p>		
<p>ДПК-9.3: Способен выполнять психологическую работу по развитию персонала, осуществлять консультирование по вопросам профессионализации, эффективного организационного и социального взаимодействия, проводить тренинги по формированию профессионально важных качеств</p>	<p>ИДПК-9.3.1: Знает теоретические основы, принципы и методы обучения и развития персонала, психологического консультирования работников.</p> <p>ИДПК-9.3.2: Умеет создавать и адаптировать программы обучения и развития персонала, психологические тренинги и просветительские мероприятия, разрабатывать психологические рекомендации по формированию профессионально важных качеств у работников.</p> <p>ИДПК-9.3.3: Владеет методами и средствами обучения и развития персонала.</p>	<p>ИДПК-9.3.1: Знать</p> <p>1) основные методы обучения и развития персонала;</p> <p>2) принципы организации психологического консультирования;</p> <p>3) актуальные проблемы развития персонала в условиях глобализации.</p> <p>ИДПК-9.3.2: Уметь</p> <p>1) применять психологические знания для решения проблем адаптации, его обучения и развития;</p> <p>2) организовывать просветительские мероприятия, направленные на оказание психологических услуг;</p> <p>3) создавать психологические рекомендации по формированию профессионально важных качеств у работников.</p> <p>ИДПК-9.3.3: Владеть</p> <p>1) современными методами и технологиями обучения персонала;</p> <p>2) средствами развития персонала организации в соответствии с психологическими концепциями</p> <p>3) опытом организации социального взаимодействия для формирования профессионально важных качеств сотрудников организации.</p>	<p>Практическое задание</p>	<p>Зачёт: Контрольные вопросы</p>

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	2
Часов по учебному плану	72
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	1
самостоятельная работа	23
Промежуточная аттестация	0 Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	0 ф 0	0 ф 0	0 ф 0	0 ф 0	0 ф 0
Раздел 1. Психологические технологии и эффективность деятельности современной организации. Тема 1.Тема 1 Психологические технологии: традиционные и современные подходы.	8	2	4	6	2
Тема 2. Технологии современного рекрутмента.	9	2	4	6	3
Тема 3. Эффективное интервью: процессуальные особенности интервью найма и увольнения.	14	2	8	10	4
Тема 4. Техники получения информации в процессе собеседования.	17	4	8	12	5
Раздел 2. Технологии формирования имиджа организации.Тема 5. Психологические основания формирования имиджа организации	13	4	4	8	5
Тема 6. Базовые модели имиджа организации	10	2	4	6	4
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	16	32	49	23

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1

Психологические технологии: традиционные и современные подходы.

Тема 2.

Технологии современного рекрутмента.

Тема 3.

Эффективное интервью: процессуальные особенности интервью найма и увольнения.

Тема 4.

Техники получения информации в процессе собеседования.

Тема 5.

Психологические основания формирования имиджа организации

Тема 6.

Базовые модели имиджа организации

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

2074.18.14 Колосова В.В. Психологические технологии в развитии организации. Учебно-методическое пособие. PC Формат Psytehnol.doc 02.10.2018
<http://www.lib.unn.ru/students/other.html>

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-9.2:

Тема 1. Психологические технологии и эффективность деятельности современной организации

Тема 2. Технологии современного рекрутинга: эффективное интервью

Тема 3. Техники получения информации в процессе собеседования

Тема 4. Использование результатов оценочных процедур. Специфика подбора команды

Тема 5. Психологические основания формирования имиджа организации

Тема 6. Базовые модели имиджа организации

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Задание выполнено по теме полностью или с недочётами, подготовлена и проведена презентация в ходе учебного занятия
не зачтено	Выполнены отдельные элементы задания, задание выполнено не по теме; задание не выполнено, презентация и отчёт отсутствуют

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.3:

1. Выделите актуальные направления международных научных исследований психологов в координатах «Бизнес. Общество. Человек».
2. Практика показывает: всё имеет свои пределы. Каковы, на ваш взгляд, пределы технологизации в управлении персоналом? Свой ответ аргументируйте.
3. Сравните следующие категории – способности, ПВК, компетенции, компетентность, потенциал, профессиональная пригодность.
4. Выдвиньте гипотезы о причинах поведения кандидатов с предрасположенностью к метапрограммам «Возможности и «Процесс».
5. Какие свойства внимания следует учитывать при конструировании имиджа организации? Какие свойства и законы памяти полезно использовать в имидж - проектировании?

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Задание выполнено по теме полностью или с недочётами, подготовлена и проведена презентация в ходе учебного занятия
не зачтено	Выполнены отдельные элементы задания, задание выполнено не по теме; задание не выполнено, презентация и отчёт отсутствуют

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				

ения компет							
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».

	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-9.2

- 1) Сформулируйте основные профессиональные требования к консультанту (менеджеру) по подбору персонала, организационному психологу, занимающемуся подбором персонала.
- 2) Опишите содержательные аспекты профессиональной деятельности консультанта (менеджера) по подбору персонала, организационного психолога, занимающегося подбором персонала.
- 3) Докажите актуальность этического регулирования профессиональной деятельности менеджера по персоналу.
- 4) Перечислите основные кадровые процессы в организации и определите особенности каждого процесса.
- 5) Коммуникативная компетентность кандидата на вакансию менеджера по персоналу: структура и основные составляющие коммуникативной компетентности.
- 6) Объясните требование: коммуникативная компетентность – составляющая профессиональной компетентности специалистов сферы «человек-человек».

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.3

- 1) Коммуникативная компетентность и коммуникативные компетенции: подходы к изучению, соотношение понятий.
- 2) Коммуникативные техники делового общения: виды, правила и алгоритм использования.
- 3) Специфика телефонных переговоров, установление контакта по телефону. Типичные ошибки, используемые в телефонных переговорах.
- 4) Прикладные направления исследования имиджа. Функции личного (персонального) имиджа.
- 5) Корпоративный имидж и корпоративная культура организации.

6) Коммуникативные техники психолога: виды, правила и алгоритм использования. Техники вербализации: повторение, перефразирование, интерпретация.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Задание выполнено по теме полностью или с недочётами, подготовлена и проведена презентация в ходе учебного занятия
не зачтено	Выполнены отдельные элементы задания, задание выполнено не по теме; задание не выполнено, презентация и отчёт отсутствуют

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум / Т. Ю. Базаров. - Москва : Юрайт, 2023. - 381 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-02345-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847373&idb=0>.
2. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология : учебное пособие / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 246 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-07752-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=839699&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Иванова Светлана Владимировна. Поиск и оценка линейного персонала : Повышение эффективности и снижение затрат : Практическое пособие / Самарский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2016. - 129 с. - Аспирантура. - ISBN 978-5-9614-4732-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=607242&idb=0>.
2. Имидж фирмы: технологии управления / Шарков Ф.И. - Москва : Академический Проект, 2020., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=662104&idb=0>.
3. Семенова Л. М. Профессиональный имиджбилдинг на рынке труда : учебник и практикум / Л. М. Семенова. - Москва : Юрайт, 2023. - 243 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-11387-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=848706&idb=0>.
4. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. - Москва : Юрайт, 2023. - 159 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-08262-3. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=845951&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. Институт практической психологии «Иматон»: <http://imaton.ru/>
2. Институт психологии Российской Академии Наук: <http://ipras.ru/>
3. Лаборатория «Гуманитарные технологии»: <http://ht.ru/cms/>
4. Национальная психологическая энциклопедия <https://vocabulary.ru/slovari>
5. Научно-производственный центр «Психодиагностика»
<http://psy.uniyar.ac.ru/departments/laboratories/psychodiagnostics/>
6. Национальный институт сертифицированных консультантов по управлению
<http://cmcrussia.ru/>
7. Psyjournal <http://psyjournals.ru/> Крупнейший в Интернете Портал психологических изданий.
На портале размещено 26 полнотекстовых архива психологических журналов.

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 37.04.01 - Психология.

Автор(ы): Колосова Валентина Викторовна, кандидат психологических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.