**СИЛЛАБУС**

**Весенний семестр 2023-2024 уч. год**

**Образовательная программа «6В03107 - Организационная психология»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ID и наименование дисциплины** | **Самостоятельная работа магистра****(СРМ)** | **Количество кредитов** | **Общее****кол-во кредитов** | **Самостоятельная работа обучающегося****под руководством преподавателя (СРОП)** |
| **Лекции (Л)** | **Практ. занятия (ПЗ)** | **Лаб. занятия (ЛЗ)** |  |
| **OP**  | Количество СРО 6. | 2 | 2 |  | 4 | КоличествоСРОП 6.Это консультативная помощь преподавателяпо подготовке СРО. |
| **АКАДЕМИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ДИСЦИПЛИНЕ** |
| **Формат обучения** | **Цикл,** **компонент** | **Типы лекций** | **Типы практических занятий** | **Форма и платформа****итогового контроля** |
| *Офлайн* | БДВузовский компонент М-1 | Лекции -визуализации, информации, проблемные лекции и др. | Семинары и вебинары, семинар-пресс-конференция, семинар-мозговой штурм  | Письменный - традиционный |
| **Лектор - (ы)** | Нурмаханбетов Арман Лесханулы. |
| **e-mail:** | fhtrt@mail.ru |
| **Телефон:** | +7(701)4488200 |
| **АКАДЕМИЧЕСКАЯ ПРЕЗЕНТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ** |
| **Цель дисциплины** | **Ожидаемые результаты обучения (РО)\*** Расписать, что в результате изучения дисциплины обучающийся будет способен: | **Индикаторы достижения РО (ИД)**  |
| Сформировать у студентов системы знаний, умений и навыков в области организационной психологии. Владение психологической теорией и практикой организационного анализа является важной составляющей частью профессиональной компетентности выпускника.  | РО 1. Сформировать основы понимания передовых знаний в области организационной психологии | ИД 1.1 - формировать целостное представление об основных детерминантах организационной психологии;ИД 1.2 - объяснять значение психологической поддержки в условиях организаций; |
| РО 2 (когн) Понимать предметное поле и основные методологические принципы организационной психологии | ИД 2.1 - формировать у студентов представления об основных методахорганизационной психологииИД 2.2 - использовать методический инструментарий в исследования личности в организации; |
| РО 3 (функ) Сопоставлять основные отечественные и зарубежные подходы к проблемам мотивации в организации | . ИД 3.1. Анализировать методические принципы профессиональной деятельности психолога в системе организаций;ИД 3.2 – анализировать и интерпретировать результаты работы; |
| РО 4 (функ) Способность эффективно демонстрировать полученные знания | ИД 4.1 - раскрывать специфические особенности лидерства и руководства; ИД 4.2 - организовать психологический эксперимент по изучению коммуникаций и конфликтов в организации |
| РО 5 (сист) Применять полученные знания в области организационной психологии в контексте своей будущей профессии и личной жизни | ИД 5.1 – оценивать и обосновывать свои психологические ресурсы, а также оценивать взаимосвязь между эмоциональным выгоранием и профессиональной деформациейИД 5.2 – Демонстрировать навыки эффективного взаимодействия в процессе обучения; |
| **Пререквизиты** | Психология труда, OPK 3412 Основы психологического консультирования; DP 2407 Дифференциальная психология; PR 1205 Психология развития;  |
| **Постреквизиты** | Когнитивная психология, Психология управления. Психология медиации и переговоров. Профессиональная практика |
| **Литература и ресурсы** | **Литература**:1. Афанасьева Е. А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е. А. Афанасьева. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 c. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273.html>
2. Томас Гэд 4D брэндинг: взламывая корпоративный код сетевой экономики. СПб.; 2008. – 232 с. — Режим доступа: https://fictionbook.ru/static/trials/00/16/35/00163518.a4.pdf
3. Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. М: HIPPO, 2005. - 384 с. — Режим доступа: [kitcentr.ucoz.com›\_fr/0/8535052.pdf](https://kitcentr.ucoz.com/_fr/0/8535052.pdf)
4. Чарльз Вудраф. Центры развития и оценки. Определение и оценка компетенций. Москва]: Hippo, 2005 – 232 с.
5. Армстронг М., Тейлор С. Практика управления человеческими ресурсами. – 14-е изд. – СПб.: Питер, 2018. – 1040 с.
6. Линди Страдвик Центры оценки и развития. Тренинг наблюдателей. Сборник упражнений для обучения наблюдателей, ролевых игроков и экспертов/ Перевод с англ. - М.: HIPPO, 2003. — 270 с. — Режим доступа: <https://litmir.club/bd/?b=258634>
7. Стив Уиддет и Сара Холлифорд. Руководство по компетенциям. - Изд.: HIPPO. - 2003. Серия - Developing Practice. — 220 с
8. В.И. Маслов. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. - М.: Финпресс. - 2004. — 300 с
9. Г. Морозова. Психологическое сопровождение организации и персонала. - СПб.: Речь. - 2006. — 160 с
10. Иванова С.В. Кандидат, новичок, сотрудник. М., Изд-во «Эксмо», 2007 – 200 с.
11. Мандель Б. Р. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие / Б. Р. Мандель. — Москва: ФЛИНТА, 2015. — 371 с. — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/72724
12. Свенцицкий А. Л. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 504 с. — (Бакалавр. Академический курс). — Режим доступа: <http://www.biblioonline.ru/bcode/425235>

**Дополнительная** 1. [Дресвянников В.А.](https://pdfdrive.to/author/-) Центр оценки и развития персонала (Assessment and Development Center): создание и технология работы. 220 страниц·2020 - Режим доступа:https://dl.booksee.org/genesis/87000/2921cfb359fa6ae8939a58e93b5fccc3/\_as/[Dresvyannikov\_V.A.]\_Organizaciya\_centra\_ocenki\_pe(BookSee.org).pdf
2. Осовицкая Н.А. HR DIGITAL. Практики лучших работодателей. – СПб.: Питер, 2018. – 416 с.
3. Платонов Ю.П., Кучеров ДГ. Концепция международного управления человеческими ресурсами: анализ основных подходов // Вестн. С Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management. 2019, vol. 13, no. 4, pp. 156–166 164 Петерб. ун-та. Сер. Менеджмент. – 2008. – Вып. 2. – C. 84–107
4. Аветисян Вазген, Манн Игорь Борисович. Правильный брендинг. Пошаговое практическое руководство по созданию и продвижению крутых брендов.ООО «СилаУма-Паблишер», 2022– 240 с.
5. Трилицкая, О.Ю. Факторы, влияющие на изменения организационных структур внутрифирменного управления / О.Ю. Трилицкая // Тенденции развития науки и образования. 2017. № 30-3. С. 46-52.

7. Янковская, В.В. Оценка Эффективности организационных структур управления // Управление в России: проблемы и перспективы. 2017. № 1. С. 32-36. 8. Янковская, В.В. Планирование на предприятии. Учебник. Москва. ИНФРА-М, 2019г. — 424с. **Интернет-ресурсы:**1. <http://www.psychology.ru>
2. [www.psylist.net](http://www.psylist.net)
3. [www.psyresurs.ru](http://www.psyresurs.ru)
4. <http://www.vitrina.ru/> Рекламная группа
5. <http://www.humans.ru/> Международный центр современных психотехнологий
6. Психологическая библиотека - http://bookap.info/

электронная библиотека Гуммер - http://www.gumer.info/bibliotek\_Buks/Psihol/\_Index.php |
| **Академическая политика дисциплины**  | Академическая политика дисциплины определяется [Академической политикой](https://univer.kaznu.kz/Content/instructions/%D0%90%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0.pdf) и [Политикой академической честности КазНУ имени аль-Фараби.](https://univer.kaznu.kz/Content/instructions/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9%20%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8.pdf) Документы доступны на главной странице ИС Univer.Интеграция науки и образования. Научно-исследовательская работа студентов, магистрантов и докторантов – это углубление учебного процесса. Она организуется непосредственно на кафедрах, в лабораториях, научных и проектных подразделениях университета, в студенческих научно-технических объединениях. Самостоятельная работа обучающихся на всех уровнях образования направлена на развитие исследовательских навыков и компетенций на основе получения нового знания с применением современных научно-исследовательских и информационных технологий. Преподаватель исследовательского университета интегрирует результаты научной деятельности в тематику лекций и семинарских (практических) занятий, лабораторных занятий и в задания СРОП, СРО, которые отражаются в силлабусе и отвечают за актуальность тематик учебных занятий и заданий.Посещаемость. Дедлайн каждого задания указан в календаре (графике) реализации содержания дисциплины. Несоблюдение дедлайнов приводит к потере баллов. Академическая честность. Практические/лабораторные занятия, СРО развивают у обучающегося самостоятельность, критическое мышление, креативность. Недопустимы плагиат, подлог, использование шпаргалок, списывание на всех этапах выполнения заданий.Соблюдение академической честности в период теоретического обучения и на экзаменах помимо основных политик регламентируют [«Правила проведения итогового контроля»](https://univer.kaznu.kz/Content/instructions/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D0%BB%D0%B0%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%B8%D1%82%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%BB%D1%8F%20%D0%9B%D0%AD%D0%A1%202022-2023%20%D1%83%D1%87%D0%B3%D0%BE%D0%B4%20%D1%80%D1%83%D1%81%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA%D0%B5.pdf), [«Инструкции для проведения итогового контроля осеннего/весеннего семестра текущего учебного года»](https://univer.kaznu.kz/Content/instructions/%D0%98%D0%BD%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BA%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D0%B8%D1%82%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%BB%D1%8F%20%D0%B2%D0%B5%D1%81%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B5%D0%B3%D0%BE%20%D1%81%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%202022-2023.pdf), «Положение о проверке текстовых документов обучающихся на наличие заимствований».Документы доступны на главной странице ИС Univer.Основные принципы инклюзивного образования. Образовательная среда университета задумана как безопасное место, где всегда присутствуют поддержка и равное отношение со стороны преподавателя ко всем обучающимся и обучающихся друг к другу независимо от гендерной, расовой/ этнической принадлежности, религиозных убеждений, социально-экономического статуса, физического здоровья студента и др. Все люди нуждаются в поддержке и дружбе ровесников и сокурсников. Для всех студентов достижение прогресса скорее в том, что они могут делать, чем в том, что не могут. Разнообразие усиливает все стороны жизни.Все обучающиеся, особенно с ограниченными возможностями, могут получать консультативную помощь по телефону/ е-mail umo200709@gmail.com либо посредством видеосвязи в MS Teams.Интеграция МООC (massive open online course). В случае интеграции МООC в дисциплину, всем обучающимся необходимо зарегистрироваться на МООC. Сроки прохождения модулей МООC должны неукоснительно соблюдаться в соответствии с графиком изучения дисциплины. ВНИМАНИЕ! Дедлайн каждого задания указан в календаре (графике) реализации содержания дисциплины, а также в МООC. Несоблюдение дедлайнов приводит к потере баллов. |
| **ИНФОРМАЦИЯ О ПРЕПОДАВАНИИ, ОБУЧЕНИИ И ОЦЕНИВАНИИ** |
| **Балльно-рейтинговая** **буквенная система оценки учета учебных достижений** | **Методы оценивания** |
| **Оценка** | **Цифровой** **эквивалент****баллов** | **Баллы,** **% содержание**  | **Оценка по традиционной системе** | **Критериальное оценивание** – процесс соотнесения реально достигнутых результатов обучения с ожидаемыми результатами обучения на основе четко выработанных критериев. Основано на формативном и суммативном оценивании.**Формативное оценивание –** вид оценивания, который проводится в ходе повседневной учебной деятельности. Является текущим показателем успеваемости. Обеспечивает оперативную взаимосвязь между обучающимся и преподавателем. Позволяет определить возможности обучающегося, выявить трудности, помочь в достижении наилучших результатов, своевременно корректировать преподавателю образовательный процесс. Оценивается выполнение заданий, активность работы в аудитории во время лекций, семинаров, практических занятий (дискуссии, викторины, дебаты, круглые столы, лабораторные работы и т. д.). Оцениваются приобретенные знания и компетенции.**Суммативное оценивание** –вид оценивания, который проводится по завершению изучения раздела в соответствии с программой дисциплины.Проводится 3-4 раза за семестр при выполнении СРО. Это оценивание освоения ожидаемых результатов обучения в соотнесенности с дескрипторами. Позволяет определять и фиксировать уровень освоения дисциплины за определенный период. Оцениваются результаты обучения. |
| A | 4,0 | 95-100 | Отлично |
| A- | 3,67 | 90-94 |
| B+ | 3,33 | 85-89 | Хорошо |
| B | 3,0 | 80-84 | **Формативное и суммативное оценивание** | **Баллы % содержание** |
| B- | 2,67 | 75-79 | Активность на лекциях  | 7% |
| C+ | 2,33 | 70-74 | Работа на практических занятиях  | 56% |
| C | 2,0 | 65-69 | Удовлетворительно | Самостоятельная работа  | 37% |
| C- | 1,67 | 60-64 |
| D+ | 1,33 | 55-59 | Итоговый контроль (экзамен)  | 15% |
| D | 1,0 | 50-54 |  |  |
| FX | 0,5 | 25-49 | Неудовлетворительно | ИТОГО  | 100 % |
| F | 0 | 0-24 |

**Календарь (график) реализации содержания учебного курса**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Неделя / модуль | Название темы | Кол-во часов | Максимальный балл |
| 1 | **Лекция 1**. Организационная психология как научная дисциплина и прикладная отрасль психологии. | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие 1.** Теоеритико-методологические основы организационной психологии, прикладное значение дисциплины. Прдемет, цели и задачи организационной психологии. Взаимосвязь и отличие предмета курса от смеженных направлений психологии.  | 2 | 7 |
| 2 | **Лекция 2.** Организационное поведение. Основные элементы и их взаимосвязи.  | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие 2.** Основные составляющие элементы организационного поведения. Корпоративный бренд код, модель Т.Гэда. Основные элементы во внешней и внутренней среде, их характеристики и взаимосвязи.  | 2 | 7 |
| 3 | **Лекция 3.** Корпоративные и пофессионаьные компетенций в организации.  | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие 3.** Подходы к определению моделей профессиональных и корпоративных компетенций. Технологии и методы разработки, применению моделей компетенций. Этапы разработки моделей компетенций. Требования к описанию профиля компетенций.  | 2 | 7 |
|  | **СРСП 1.** Презентация. Описание корпоративного бренда на примере проектируемой организации. |  | 10 |
| 4 | **Лекция 4.** Технологий разработки профессиональных компетенций.  | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие 4.** Критерий оценки успешно разработанных компетенций. Алгоритмы верификации моделей компетенций. Правила и процедуры применения методов примых атрибутов, критических инцидентов и репертуальных решеток Келли. | 2 | 7 |
| 5 | **Лекция 5**.Технологий оценки корпоративных и профессиональных компетенций. Центры оценки (assessment center) и бихевиориальное (поведенческое) интервью. | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие 5.**Принципы разработки методов оценки и корпоративных кейсов, подготовки шкалы оценок. Требования к отбору и подготовки экспертов. Разработка чек листов по оценке. Технологий проведения центров оценки и бихевиориального интервью. | 2 | 7 |
|  | **СРСП 2.** Презентация. Модели компетенций и инструменты их оценки на примере проектируемой организации. |  | 10 |
| 6 | **Лекция 6.** Технологий развития профессиональных компетенций. Центры развития (Development Center).  | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие 6.** Подходы, формы и технологий развития профессиональных компетенций. Построение корпоративных и индивидуальных программ развития сотрудников в организации. Цели и специфика реализации программ развития. | 2 | 7 |
| 7 | Лекция 7. Технологий оценки эффективности развития профессиональных компетенций: модели, технологии и методы. | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие** **7.** Оценка эффективности обучения. Модель Киркпатрика, Дж. Филипсома, оценки сдвигов в работе и др. Технологии эффективной коррекции и совершенствования программ развития.  | 2 | 7 |
|  | **СРСП 3.** Презентация. Модель Development Center на примере проектируемой организации. |  | 10 |
|  | **СРС 1.** Анализ и оценка центров оценки и развития персонала проектируемой организации **Коллоквиум по пройденным темам** |  | 14 |
|  | **РК1** |  | **100** |
| 8 | **Лекция 8.** HR-бренд организации и employer branding (EB) как основа формирования корпоративных компетенций.  | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие 8.** Место EB в организации. Цели построения EB. Показатели эффективности для EB. Внутренние исследования: ценности и сильные стороны. Понятие и уровни корпоративной культуры. Исследование ценностей. | 2 | 7 |
| 9 | **Лекция 9.** Способы трансляции в организации и построение конструктивной коммуникация. | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие 9.** Анализ рынка. PESTEL-факторы, влияющие на рынок труда. Описание портрета целевой аудитории бренда. Ценностное предложение работодателя (EVP), порядок разработки EVP. Внутренние и внешние коммуникации. Рациональные и эмоциональные бенефиты. Рациональные и эмоциональные бенефиты. | 2 | 7 |
| 10 | **Лекция 10.** Каналы коммуникаций при формирование корпоративной культуры, стандартов организационного поведения. | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие 10.** Контент-маркетинг бренда работодателя. Принципа эффективной коммуникации. Инструменты внутренней и внешней коммуникации. Формирования осведомленности, вовлеченности и лояльности персонала в организации.  | 2 | 7 |
|  | **СРСП 4.** Посроение стратегии формирования организацонного поведения организации на примере проектируемой организации. *Защита индивидуальных проектов* |  | 7 |
| 11 | **Лекция 11.** Коучинг и менторство в управлении командой и формирований организационного поведения.  | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие** **11.** Основные принципы, цели и задачи. Управление организационным поведением через матрицу способностей и мотивации. Коучинг и коучинговое взаимодействие в организационной психологии. Типы коучингового взаимодействия в организации. | 2 | 7 |
| 12 | **Лекция 12.** Созидание отношений в организации: доверие и безопасность, установление и поддержание. | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие** **12.** Технологии формирования и создание отношений в организации. Пирамида построения доверия Дилтса. Основы аутентичной коммуникации. Принципы построения эффективная коммуникация в организации. Теория Отто Шармера. | 2 | 7 |
|  | **СРСП 5.**  |  | 7 |
| 13 | **Лекция 13.** Коучинг и фасилитация команд в организации: групповое принятие решений и выработка взаимоприемлемых решений | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие** **13.** Матрица Эйзенхауэра, Целеполагание: техники эмоционального насыщения цели. Технологий проверки целей на истинность, зондирование. Принципы Милтона Эриксона в основе коучингового мышления. Культивация развития и роста: работа с ограничениями и профессиональными деформациями. | 2 | 7 |
| 14 | **Лекция 14.**Построение системы управления талантами в организации (Talent Management). | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие 14.** Современные подходы к определению талантов. Технологии и инструменты оценки и развития талантов в организации. Основные HR процессы в управлении талантами. Взаимосвязь и согласованность HR процессов оценки, развития и мотивации талантов.  | 2 | 7 |
|  | **СРСП 6.** Презентация - описание системы правления талантами на примере проектируемой организации.  |  | 7 |
| 15 | **Лекция 15.** Комплексная оценки эффективности управления организационным поведением сотрудников организации.  | 1 | 1 |
|  | **Семинарское занятие 15.** Основные элементы и технологии проведения кадрового аудита. Инструменты и технологии оценки HR служб в организации. Показатели эффективности HR специалистов.  | 2 | 7 |
|  | **СРС 3** Презентация - описание аудита эффективности HR службы на примере проектируемой организации.  |  | 15 |
|  | **РК 2** |  | **100** |
|  | **Итоговый контроль**  |  | **100** |

Декан факультета Б.Б.Мейрбаев

Заведующий кафедрой общей и практической психологии А.К. Мынбаева

Лектор А.Л. Нурмаханбетов