

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)		
ОР	Количество СРО 6.	2	2		4	Количество СРОП 6. Это консультативная помощь преподавателя по подготовке СРО.

АКАДЕМИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ДИСЦИПЛИНЕ

Формат обучения	Цикл, компонент	Типы лекций	Типы практических занятий	Форма и платформа итогового контроля
<i>Офлайн</i>	БД Вузовский 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 методах организационной психологии ИД 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 деформацией ИД 5.2 – Демонстрировать навыки эффективного взаимодействия в процессе обучения;
Пререквизиты	Психология труда, ОРК 3412 Основы психологического консультирования; ДР 2407 Дифференциальная психология; РР 1205 Психология развития;	
Постреквизиты	Когнитивная психология, Психология управления. Психология медиации и переговоров. Профессиональная практика	
Литература и ресурсы	<p>Литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 с. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19273.html 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 Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. М: НИРО, 2005. - 384 с. — Режим доступа: kitcentr.ucoz.com>_fr/0/8535052.pdf Чарльз Вудраф. Центры развития и оценки. Определение и оценка компетенций. Москва]: Нипро, 2005 – 232 с. Армстронг М., Тейлор С. Практика управления человеческими ресурсами. – 14-е изд. – СПб.: Питер, 2018. – 1040 с. Линди Страдвик Центры оценки и развития. Тренинг наблюдателей. Сборник упражнений для обучения наблюдателей, ролевых игроков и экспертов/ Перевод с англ. - М.: НИРО, 2003. — 270 с. — Режим доступа: https://litmir.club/bd/?b=258634 Стив Уиддет и Сара Холлифорд. Руководство по компетенциям. - Изд.: НИРО. - 2003. Серия - Developing Practice. — 220 с В.И. Маслов. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. - М.: Финпресс. - 2004. — 300 с Г. Морозова. Психологическое сопровождение организации и персонала. - СПб.: Речь. - 2006. — 160 с Иванова С.В. Кандидат, новичок, сотрудник. М., Изд-во «Эксмо», 2007 – 200 с. 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 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 <p>Дополнительная</p> <ol style="list-style-type: none"> Дресвянников В.А. Центр оценки и развития персонала (Assessment and Development Center): создание и технология работы. 220 страниц-2020 - Режим доступа:https://dl.booksee.org/genesis/87000/2921efb359fabae8939a58e93b5fccc3/_as/[Dr esvyannikov_V.A.]_Organizaciya_centra_ocenki_pe(BookSee.org).pdf Освицкая Н.А. HR DIGITAL. Практики лучших работодателей. – СПб.: Питер, 2018. – 416 с. 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. – С. 84–107 Аветисян Вазген, Манн Игорь Борисович. Правильный брендинг. Пошаговое практическое руководство по созданию и продвижению крутых брендов. ООО «СилаУма-Паблицер», 2022– 240 с. 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. 	

	<p>7. Янковская, В.В. Оценка Эффективности организационных структур управления // Управление в России: проблемы и перспективы. 2017. № 1. С. 32-36.</p> <p>8. Янковская, В.В. Планирование на предприятии. Учебник. Москва. ИНФРА-М, 2019г. — 424с.</p> <p>Интернет-ресурсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. http://www.psychology.ru 2. www.psylist.net 3. 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	<p>Академическая политика дисциплины определяется <u>Академической политикой</u> и <u>Политикой академической честности КазНУ имени аль-Фараби</u>.</p> <p>Документы доступны на главной странице ИС Univer.</p> <p>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.</p> <p>Посещаемость. Дедлайн каждого задания указан в календаре (графике) реализации содержания дисциплины. Несоблюдение дедлайнов приводит к потере баллов.</p> <p>Академическая честность. Практические/лабораторные занятия. СРО развивают у обучающегося самостоятельность, критическое мышление, креативность. Недопустимы плагиат, подлог, использование шпаргалок, списывание на всех этапах выполнения заданий.</p> <p>Соблюдение академической честности в период теоретического обучения и на экзаменах помимо основных политик регламентируют <u>«Правила проведения итогового контроля»</u>, <u>«Инструкции для проведения итогового контроля осеннего/весеннего семестра текущего учебного года»</u>, <u>«Положение о проверке текстовых документов обучающихся на наличие заимствований»</u>.</p> <p>Документы доступны на главной странице ИС Univer.</p> <p>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 обучающимся 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.</p> <p>Все обучающиеся, особенно с ограниченными возможностями, могут получать консультативную помощь по телефону/ e-mail umo200709@gmail.com либо посредством видеосвязи в MS Teams.</p> <p>Интеграция MOOC (massive open online course). В случае интеграции MOOC в дисциплину, всем обучающимся необходимо зарегистрироваться на MOOC. Сроки прохождения модулей MOOC должны неукоснительно соблюдаться в соответствии с графиком изучения дисциплины. ВНИМАНИЕ! Дедлайн каждого задания указан в календаре (графике) реализации содержания дисциплины, а также в MOOC. Несоблюдение дедлайнов приводит к потере баллов.</p>
--	---

ИНФОРМАЦИЯ О ПРЕПОДАВАНИИ, ОБУЧЕНИИ И ОЦЕНИВАНИИ				
Балльно-рейтинговая буквенная система оценки учета учебных достижений			Методы оценивания	
Оцен ка	Цифровой эквивален т баллов	Баллы, % содержа ние	Оценка по традиционной системе	Критериальное оценивание – процесс соотнесения реально достигнутых результатов обучения с ожидаемыми результатами обучения на основе четко выработанных

A	4,0	95-100	Отлично	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.	
A-	3,67	90-94			
B+	3,33	85-89	Хорошо	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.	
B	3,0	80-84			
B-	2,67	75-79	Удовлетворительн о	Формативное и суммативное оценивание	
C+	2,33	70-74			
C	2,0	65-69	Неудовлетворител ьно	Активность на лекциях	7%
C-	1,67	60-64		Работа на практических занятиях	56%
D+	1,33	55-59	ИТОГО	Самостоятельная работа	37%
D	1,0	50-54		Итоговый контроль (экзамен)	15%
				ИТОГО	100 %

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. Теоритико-методологические основы организационной психологии, прикладное значение дисциплины. Предмет, цели и задачи организационной психологии. Взаимосвязь и отличие предмета курса от смежных 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 профессиональные компетенции 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
	СРС 1. Презентация. Описание корпоративного бренда на примере проектируемой организации.		10
4	Лекция 4. Технологии разработки профессиональных компетенций.	1	1
	Семинарское занятие 4.	2	7

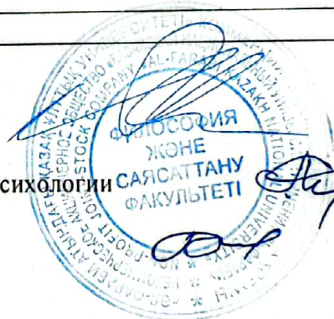
	Критерий оценки успешно разработанных компетенций. Алгоритмы верификации моделей компетенций. Правила и процедуры применения методов прямых атрибутов, критических инцидентов и репертуальных решеток Келли.		
5	Лекция 5. Технологий оценки корпоративных и профессиональных компетенций. Центры оценки (assessment 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 формировании 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. Построение стратегии формирования организационного поведения организации на примере проектируемой организации. <i>Защита индивидуальных проектов</i>		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

Заведующий кафедрой общей и практической психологии

Лектор



Б.Б.Мейрбаев

А.К. Мынбаева

А.Л. Нурмаханбетов