

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «СГУ имени Н.Г. Чернышевского»**

Факультет психологии

СОГЛАСОВАНО  
заведующий кафедрой общей и  
социальной психологии  
Л.Н. Аксеновская  
"28" 08 20 22 г.

УТВЕРЖДАЮ  
председатель НМК факультета  
психологии  
Е.И. Балакирева  
"29" 08 20 22 г.



**Фонд оценочных средств**  
текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине  
**Социальная психология организационной культуры**

Направление подготовки  
**37.04.01 Психология**

Профиль подготовки магистратуры  
**Организационная психология**

Квалификация выпускника  
**Магистр**

Форма обучения  
**Очно-заочная**

Саратов,  
2022

## Карта компетенций

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения (знает, умеет, владеет, имеет навык)	Виды заданий и оценочных средств
<p><b>ПК-1.</b> Способен планировать и осуществлять научно-обоснованное психологическое диагностическое исследование, анализировать и обобщать его результаты с целью выявления психологических проблем разных социальных групп клиентов, оценивать эффективность профилактической и психокоррекционной работы на основе современной методологии психологической науки.</p>	<p><b>ПК-1. 1.1.</b> Знает методологические принципы и способы психологического исследования с целью выявления психологических проблем разных социальных групп клиентов, оценки эффективности профилактической и психокоррекционной работы.</p> <p><b>ПК-1. 1.2.</b> Умеет осуществлять научно-обоснованный выбор психологического диагностического инструментария для выявления психологических проблем разных социальных групп клиентов, оценки эффективности профилактической и психокоррекционной работы.</p> <p><b>ПК-1. 1.3.</b> Владеет навыками планирования и проведения психологического диагностического исследования, анализа и обобщения результатов исследований с целью выявления психологических проблем разных социальных групп клиентов, оценки эффективности профилактической и психокоррекционной работы.</p>	<p><b>Знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методологическую базу социальной психологии организационной культуры: терминологический аппарат, основные теоретические концепции отечественных и зарубежных авторов к изучению проблемы; <b>знает</b> методы и методики исследования организационной культуры в контексте социальной психологии;</li> <li>- актуальные психодиагностические инструменты социальной психологии организационной культуры;</li> <li>- этапы планирования, построения и проведения психологического диагностического исследования организационной культуры, а также методы анализа и обобщения эмпирических результатов исследований.</li> </ul> <p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать основные теоретические концепции социальной психологии организационной культуры для интерпретации различных явлений в процессе обучения, проведения диагностического исследования с клиентом, а также для выявления психологических проблем разных социальных групп;</li> <li>- формулировать цель и задачи диагностического исследования в области социальной психологии организационной культуры;</li> <li>- планировать программу исследования организаци-</li> </ul>	<p>Подготовка реферата, презентаций, разбор научных публикаций, контрольная работа</p>

		<p>онной культуры, выделять этапы исследования, опираясь на сформулированные цели и задачи.</p> <p><b>Владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками применения понятийного аппарата социальной психологии организационной культуры для интерпретации различных явлений в процессе обучения, проведения диагностического исследования; <b>владеет</b> методами и методиками социальной психологии организационной культуры для решения задач психокоррекционной работы;</li> <li>- навыком подбора актуального и релевантного психодиагностического инструментария в зависимости от сформулированной цели и задач диагностического исследования и психокоррекционной работы в области социальной психологии организационной культуры;</li> <li>- навыком планирования, проведения психодиагностического исследования организационной культуры, а также методами анализа и обобщения эмпирических результатов исследования.</li> </ul>	
<p><b>ПК-2</b> Способен планировать и осуществлять психологическое индивидуальное и групповое консультирование клиентов по выявленным у них психологическим проблемам, психологическое просвещение с целью нивелирования влияния неблагоприятной среды и оказания психологической помощи в социализации и адаптации к условиям проживания.</p>	<p><b>ПК-2 1.1.</b> Знает технологии психологического индивидуального и группового консультирования клиентов по выявленным у них психологическим проблемам, способы психологического просвещения с целью нивелирования влияния неблагоприятной среды и оказания психологической помощи в социализации и адаптации к условиям проживания.</p> <p><b>ПК-2 1.2.</b> Умеет разрабатывать программы индивидуального и группового консультирования, психологического просвещения с целью нивелирования влияния неблагоприятной среды и оказания психологической помощи клиентам в социализа-</p>	<p><b>Знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теории и концепции социальной психологии, лежащие в основе технологий психологического индивидуального и группового консультирования, а также методы и методики психологической помощи в области социальной психологии организационной культуры;</li> <li>- методологические и этические принципы социальной психологии организационной культуры, лежащие в основе разработки программ психологического индивидуального и группового консультирования;</li> <li>- технологию реализации</li> </ul>	<p>Подготовка реферата, презентаций, разбор научных публикаций, контрольная работа</p>

	<p>ции и адаптации к условиям проживания.</p> <p><b>ПК-2. 1.3.</b> Владеет навыками реализации программ индивидуального и группового консультирования, психологического просвещения клиентов с целью нивелирования влияния неблагоприятной среды и оказания психологической помощи клиентам в социализации и адаптации к условиям проживания.</p>	<p>программ индивидуального и группового психологического консультирования клиентов.</p> <p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- подобрать психологический инструментарий, актуальный для оказания психологической помощи клиенту или группе клиентов в области социальной психологии организационной культуры;</li> <li>- выявить проблему в области социализации и адаптации личности к организационной культуре для дальнейшего применения технологий психологического консультирования;</li> <li>- поэтапно планировать деятельность для реализации программ индивидуального и группового психологического консультирования по проблемам социализации и адаптации личности в организационной культуре.</li> </ul> <p><b>Владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыком выявления психологической проблемы у клиента или группы клиентов, лежащих в области социализации и адаптации личности в контексте организационной культуры;</li> <li>- навыком подбора и обоснования выбора психодиагностических и психокоррекционных инструментов с точки зрения каждого уровня методологии социальной психологии организационной культуры, а также опираясь на выявленную социально-психологическую проблему клиента;</li> <li>- навыком реализации программ психологической помощи, включающих в себя психодиагностическое обследование, психокоррекционные технологии психологического консультирования по вопросам социализации и адаптации личности в ор-</li> </ul>	
--	---	--	--

		ганизационной культуре.	
<p><b>ПК-4.</b> Способен осуществлять разработку и реализацию коррекционно-развивающих программ в рамках осуществления психолого-педагогического сопровождения образовательной деятельности.</p>	<p><b>ПК-4 1.1.</b> Знает методологию осуществления коррекционно-развивающих программ с целью осуществления психолого-педагогического сопровождения образовательной деятельности.</p> <p><b>ПК-4 1.2.</b> Умеет осуществлять научно-обоснованный выбор способов и приемов коррекционно-развивающей работы, направленной на осуществление психолого-педагогического сопровождения образовательной деятельности.</p> <p><b>ПК-4 1.3.</b> Владеет навыками осуществления коррекционно-развивающих программ с целью осуществления психолого-педагогического сопровождения образовательной деятельности.</p>	<p><b>Знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- социально-психологические особенности психологического просвещения в рамках образовательного процесса в различных типах организаций;</li> <li>- методологию построения коррекционно-развивающей работы в образовательной деятельности с учетом особенностей организационной культуры;</li> <li>- этапы, особенности построения коррекционно-развивающих программ с учетом специфических особенностей организационной культуры различных образовательных организаций.</li> </ul> <p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявить особенности в построении психолого-педагогического процесса, в конкретной организации с учетом её специфики (социально-психологических характеристик лидера и социально-психологических характеристик организационной культуры);</li> <li>- подобрать психокоррекционные, диагностические и развивающие методы для реализации коррекционно-развивающей работы в рамках образовательной деятельности;</li> <li>- распланировать и выстроить этапы коррекционно-развивающей программы с учетом специфических особенностей организационной культуры различных образовательных организаций.</li> </ul> <p><b>Владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыком поиска психоло-</li> </ul>	<p>Подготовка реферата, презентаций, разбор научных публикаций, контрольная работа</p>

		<p>гических инструментов для построения коррекционно-развивающих программ в организации с учетом её социально-психологических особенностей;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыком научного обоснования подобранных методов коррекционно-развивающей работы в рамках образовательной деятельности;</li> <li>- навыком реализации и сопровождения коррекционно-развивающей программы в организациях разных типов организационных культур.</li> </ul>	
<p><b>ПК-6.</b> Способен ставить цели, разрабатывать планы работы, организовывать их выполнение и осуществлять контроль исполнения.</p>	<p><b>ПК-6. 6.1.</b> Знает состав административных функций (целеполагание, разработка стратегии, планирование, проектирование работы, мотивирование, координация деятельности, учет и оценка работы, контроль, обратная связь) и алгоритм их выполнения.</p> <p><b>ПК-6. 6.2.</b> Умеет поставить цель перед исполнителями, разработать стратегию ее достижения, распределить обязанности между сотрудниками, спроектировать работы, мотивировать персонал, осуществлять координацию деятельности различных исполнителей, вести учет и оценку сделанной работы, контролировать ход работ и ее результаты, дать обратную связь отдельным исполнителям и рабочей группе по завершении работы.</p> <p><b>ПК-6. 6.3.</b> Владеет навыками организации работ отдельных исполнителей, рабочих (проектных) команд; навыками проектирования специализированных структурных подразделений (Служб персонала) и организации их деятельности.</p>	<p><b>Знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- социально-психологические теории, лежащие в основе построения системы управления и контроля сотрудников в организации;</li> <li>- социально-психологические особенности целеполагания, делегирования, мотивации, координации и контроля сотрудников в различных типах организационных культур;</li> <li>- этапы, особенности построения системы управления в службе персонала; знает, каким образом технология изменения организационной культуры помогает решать проблемы служб персонала и организации в целом.</li> </ul> <p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявить социально-психологические особенности организации (социально-психологические характеристики лидера и социально-психологические характеристики организационной культуры);</li> <li>- подобрать и сформулировать критерии для оценки результатов работы персонала;</li> <li>- выстроить план по внед-</li> </ul>	<p>Подготовка реферата, презентаций, разбор научных публикаций, контрольная работа</p>

		<p>рению системы управления в службе персонала с учетом особенностей организационной культуры компании.</p> <p><b>Владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знанием об особенностях построения системы управления в организациях с учетом социально-психологических особенностей её лидера и социально-психологических характеристик организационной культуры;</li> <li>- навыком постановки целей, планирования и делегирования задач, социально-психологическими методами мотивации персонала, а также навыком контроля сотрудников с учетом особенностей организационной культуры компании;</li> <li>- навыком внедрения системы управления и организации работы службы персонала с учетом особенностей организационной культуры компании.</li> </ul>	
--	--	--	--

### *Показатели оценивания планируемых результатов обучения*

Семестр, компетенция	Шкала оценивания			
	2	3	4	5
2 семестр ПК-1	<p><b>Студент не знает:</b></p> <p>- методологическую базу социальной психологии организационной культуры: терминологический аппарат, основные теоретические концепции отечественных и зарубежных авторов к изучению проблемы; <b>не знает</b> методы и методики исследования организационной</p>	<p><b>Студент демонстрирует фрагментарные знания:</b></p> <p>- методологической базы социальной психологии организационной культуры: терминологический аппарат, основные теоретические концепции отечественных и зарубежных авторов к изучению проблемы; <b>демонстрирует</b></p>	<p><b>Студент допускает неточности в знании:</b></p> <p>- методологической базы социальной психологии организационной культуры: терминологический аппарат, основные теоретические концепции отечественных и зарубежных авторов к изучению пробле-</p>	<p><b>Студент имеет целостное и глубокое знание о:</b></p> <p>- методологической базе социальной психологии организационной культуры: терминологический аппарат, основные теоретические концепции отечественных и зарубежных авторов к изучению проблемы; <b>имеет целостное и</b></p>

<p>культуры в контексте социальной психологии;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- актуальные психодиагностические инструменты социальной психологии организационной культуры;</li> <li>- этапы планирования, построения и проведения психологического диагностического исследования организационной культуры, а также методы анализа и обобщения эмпирических результатов исследований.</li> </ul> <p><b>Студент не умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать основные теоретические концепции социальной психологии организационной культуры для интерпретации различных явлений в процессе обучения, проведения диагностического исследования с клиентом, а также для выявления психологических проблем разных социальных групп;</li> <li>- формулировать цель и задачи диагностического исследования в области социальной психологии организационной культуры;</li> <li>- планировать программу исследования организационной культуры, выделять этапы исследования, опираясь на сформулированные цели и задачи.</li> </ul> <p><b>Студент не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками применения понятийного аппарата социальной</li> </ul>	<p><b>фрагментарные знания</b> методов и методик исследования организационной культуры в контексте социальной психологии;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- актуальных психодиагностических инструментов социальной психологии организационной культуры;</li> <li>- этапов планирования, построения и проведения психологического диагностического исследования организационной культуры, а также методов анализа и обобщения эмпирических результатов исследований.</li> </ul> <p><b>Умеет, допуская серьёзные ошибки:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать основные теоретические концепции социальной психологии организационной культуры для интерпретации различных явлений в процессе обучения, проведения диагностического исследования с клиентом, а также для выявления психологических проблем разных социальных групп;</li> <li>- формулировать цель и задачи диагностического исследования в области социальной психологии организационной культуры;</li> <li>- планировать программу исследования организационной культуры, выделять этапы исследования, опираясь на сформулированные цели и задачи.</li> </ul>	<p>мы; <b>допускает неточности в знании</b> методов и методик исследования организационной культуры в контексте социальной психологии;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- актуальных психодиагностических инструментов социальной психологии организационной культуры;</li> <li>- этапов планирования, построения и проведения психологического диагностического исследования организационной культуры, а также методов анализа и обобщения эмпирических результатов исследований.</li> </ul> <p><b>Умеет, допуская незначительные ошибки:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать основные теоретические концепции социальной психологии организационной культуры для интерпретации различных явлений в процессе обучения, проведения диагностического исследования с клиентом, а также для выявления психологических проблем разных социальных групп;</li> <li>- формулировать цель и задачи диагностического исследования в области социальной психологии организационной культуры;</li> <li>- планировать программу исследования организационной культуры;</li> <li>- планировать программу исследования организационной культуры;</li> </ul>	<p><b>глубокое знание</b> о методах и методиках исследования организационной культуры в контексте социальной психологии;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- актуальных психодиагностических инструментах социальной психологии организационной культуры;</li> <li>- этапах планирования, построения и проведения психологического диагностического исследования организационной культуры, а также методах анализа и обобщения эмпирических результатов исследований.</li> </ul> <p><b>Умеет уверенно и безошибочно:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать основные теоретические концепции социальной психологии организационной культуры для интерпретации различных явлений в процессе обучения, проведения диагностического исследования с клиентом, а также для выявления психологических проблем разных социальных групп;</li> <li>- формулировать цель и задачи диагностического исследования в области социальной психологии организационной культуры;</li> <li>- планировать программу исследования организационной культуры, выделять этапы исследования, опираясь на сформулированные цели и задачи.</li> </ul> <p><b>Уверенно и свободно</b></p>
--	--	---	---

	<p>психологии организационной культуры для интерпретации различных явлений в процессе обучения, проведения диагностического исследования; <b>не владеет</b> методами и методиками социальной психологии организационной культуры для решения задач психокоррекционной работы;</p> <p>- навыком подбора актуального и релевантного психодиагностического инструментария в зависимости от сформулированной цели и задач диагностического исследования и психокоррекционной работы в области социальной психологии организационной культуры;</p> <p>- навыком планирования, проведения психодиагностического исследования организационной культуры, а также методами анализа и обобщения эмпирических результатов исследования.</p>	<p><b>Фрагментарно владеет навыками:</b></p> <p>- применения понятийного аппарата социальной психологии организационной культуры для интерпретации различных явлений в процессе обучения, проведения диагностического исследования; <b>фрагментарно владеет</b> методами и методиками социальной психологии организационной культуры для решения задач психокоррекционной работы;</p> <p>- подбора актуального и релевантного психодиагностического инструментария в зависимости от сформулированной цели и задач диагностического исследования и психокоррекционной работы в области социальной психологии организационной культуры;</p> <p>- планирования, проведения психодиагностического исследования организационной культуры, а также методами анализа и обобщения эмпирических результатов исследования.</p>	<p>ной культуры, выделять этапы исследования, опираясь на сформулированные цели и задачи.</p> <p><b>Владеет навыками:</b></p> <p>- применения понятийного аппарата социальной психологии организационной культуры для интерпретации различных явлений в процессе обучения, проведения диагностического исследования; <b>владеет</b> методами и методиками социальной психологии организационной культуры для решения задач психокоррекционной работы;</p> <p>- подбора актуального и релевантного психодиагностического инструментария в зависимости от сформулированной цели и задач диагностического исследования и психокоррекционной работы в области социальной психологии организационной культуры;</p> <p>- планирования, проведения психодиагностического исследования организационной культуры, а также методами анализа и обобщения эмпирических результатов исследования.</p>	<p><b>владеет навыками:</b></p> <p>- применения понятийного аппарата социальной психологии организационной культуры для интерпретации различных явлений в процессе обучения, проведения диагностического исследования; <b>уверенно и свободно владеет</b> методами и методиками социальной психологии организационной культуры для решения задач психокоррекционной работы;</p> <p>- подбора актуального и релевантного психодиагностического инструментария в зависимости от сформулированной цели и задач диагностического исследования и психокоррекционной работы в области социальной психологии организационной культуры;</p> <p>- планирования, проведения психодиагностического исследования организационной культуры, а также методами анализа и обобщения эмпирических результатов исследования.</p>
<p>2 семестр ПК-2</p>	<p><b>Студент не знает:</b></p> <p>- теории и концепции социальной психологии, лежащие в основе технологий психологического индивидуального и группового консультирования</p>	<p><b>Студент демонстрирует фрагментарные знания:</b></p> <p>- теорий и концепций социальной психологии, лежащих в основе технологий психологического индивидуального и группового консультирования</p>	<p><b>Студент допускает неточности в знаниях:</b></p> <p>- теории и концепции социальной психологии, лежащих в основе технологий психологического индивидуального и группового консультирования</p>	<p><b>Студент имеет целостное и глубокое знание о:</b></p> <p>- теориях и концепциях социальной психологии, лежащих в основе технологий психологического индивидуального и группового консультирования</p>



	<p>проблемы у клиента или группы клиентов, лежащих в области социализации и адаптации личности в контексте организационной культуры;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыком подбора и обоснования выбора психодиагностических и психокоррекционных инструментов с точки зрения каждого уровня методологии социальной психологии организационной культуры, а также опираясь на выявленную социально-психологическую проблему клиента;</li> <li>- навыком реализации программ психологической помощи, включающих в себя психодиагностическое обследование, психокоррекционные технологии психологического консультирования по вопросам социализации и адаптации личности в организационной культуре.</li> </ul>	<p><b>деет навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявления психологической проблемы у клиента или группы клиентов, лежащих в области социализации и адаптации личности в контексте организационной культуры;</li> <li>- подбора и обоснования выбора психодиагностических и психокоррекционных инструментов с точки зрения каждого уровня методологии социальной психологии организационной культуры, а также опираясь на выявленную социально-психологическую проблему клиента;</li> <li>- реализации программ психологической помощи, включающих в себя психодиагностическое обследование, психокоррекционные технологии психологического консультирования по вопросам социализации и адаптации личности в организационной культуре.</li> </ul>	<p>го психологического консультирования по проблемам социализации и адаптации личности в организационной культуре.</p> <p><b>Владеет навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявления психологической проблемы у клиента или группы клиентов, лежащих в области социализации и адаптации личности в контексте организационной культуры;</li> <li>- подбора и обоснования выбора психодиагностических и психокоррекционных инструментов с точки зрения каждого уровня методологии социальной психологии организационной культуры;</li> <li>- подбора и обоснования выбора психодиагностических и психокоррекционных инструментов с точки зрения каждого уровня методологии социальной психологии организационной культуры, а также опираясь на выявленную социально-психологическую проблему клиента;</li> <li>- реализации программ психологической помощи, включающих в себя психодиагностическое обследование, психокоррекционные технологии психологического консультирования по вопросам социализации и адаптации личности в организационной культуре.</li> </ul>	<p><b>Уверенно и свободно владеет навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявления психологической проблемы у клиента или группы клиентов, лежащих в области социализации и адаптации личности в контексте организационной культуры;</li> <li>- подбора и обоснования выбора психодиагностических и психокоррекционных инструментов с точки зрения каждого уровня методологии социальной психологии организационной культуры, а также опираясь на выявленную социально-психологическую проблему клиента;</li> <li>- реализации программ психологической помощи, включающих в себя психодиагностическое обследование, психокоррекционные технологии психологического консультирования по вопросам социализации и адаптации личности в организационной культуре.</li> </ul>
<p>2 семестр ПК-4</p>	<p><b>Студент не знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- социально-психологические особенности психологического просвещения в рамках образовательного процесса в различных типах организаций;</li> </ul>	<p><b>Студент демонстрирует фрагментарные знания:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- социально-психологических особенностей психологического просвещения в рамках образовательного процесса в различных типах</li> </ul>	<p><b>Студент допускает неточности в знаниях:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- социально-психологических особенностей психологического просвещения в рамках образовательного процесса в различ-</li> </ul>	<p><b>Студент имеет целостное и глубокое знание о:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- социально-психологических особенностях психологического просвещения в рамках образовательного процесса в различных типах ор-</li> </ul>

- методологию построения коррекционно-развивающей работы в образовательной деятельности с учетом особенностей организационной культуры;

- этапы, особенности построения коррекционно-развивающих программ с учетом специфических особенностей организационной культуры различных образовательных организаций.

**Студент не умеет:**

- выявлять особенности в построении психолого-педагогического процесса, в конкретной организации с учетом её специфики (социально-психологических характеристик лидера и социально-психологических характеристик организационной культуры);

- подбирать психокоррекционные, диагностические и развивающие методы для реализации коррекционно-развивающей работы в рамках образовательной деятельности;

- распланировать и выстроить этапы коррекционно-развивающей программы с учетом специфических особенностей организационной культуры различных образовательных организаций.

**Студент не владеет:**

- навыком поиска психологических инструментов для построения коррекци-

организаций;

- методологии построения коррекционно-развивающей работы в образовательной деятельности с учетом особенностей организационной культуры;

- этапов, особенности построения коррекционно-развивающих программ с учетом специфических особенностей организационной культуры различных образовательных организаций.

**Умеет, допуская серьёзные ошибки:**

- выявлять особенности в построении психолого-педагогического процесса, в конкретной организации с учетом её специфики (социально-психологических характеристик лидера и социально-психологических характеристик организационной культуры);

- подбирать психокоррекционные, диагностические и развивающие методы для реализации коррекционно-развивающей работы в рамках образовательной деятельности;

- распланировать и выстроить этапы коррекционно-развивающей программы с учетом специфических особенностей организационной культуры различных образовательных организаций.

**Фрагментарно владеет навыками:**

ных типах организаций;

- методологии построения коррекционно-развивающей работы в образовательной деятельности с учетом особенностей организационной культуры;

- этапов, особенности построения коррекционно-развивающих программ с учетом специфических особенностей организационной культуры различных образовательных организаций.

**Умеет, допуская незначительные ошибки:**

- выявлять особенности в построении психолого-педагогического процесса, в конкретной организации с учетом её специфики (социально-психологических характеристик лидера и социально-психологических характеристик организационной культуры);

- подбирать психокоррекционные, диагностические и развивающие методы для реализации коррекционно-развивающей работы в рамках образовательной деятельности;

- распланировать и выстроить этапы коррекционно-развивающей программы с учетом специфических особенностей органи-

ганизаций;

- методологии построения коррекционно-развивающей работы в образовательной деятельности с учетом особенностей организационной культуры;

- этапах, особенности построения коррекционно-развивающих программ с учетом специфических особенностей организационной культуры различных образовательных организаций.

**Умеет уверенно и безошибочно:**

- выявлять особенности в построении психолого-педагогического процесса, в конкретной организации с учетом её специфики (социально-психологических характеристик лидера и социально-психологических характеристик организационной культуры);

- подбирать психокоррекционные, диагностические и развивающие методы для реализации коррекционно-развивающей работы в рамках образовательной деятельности;

- распланировать и выстроить этапы коррекционно-развивающей программы с учетом специфических особенностей организационной культуры различных образовательных организаций.

**Уверенно и свободно владеет навыками:**

- поиска психологи-

	<p>онно-развивающих программ в организации с учетом её социально-психологических особенностей;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыком научного обоснования подобранных методов коррекционно-развивающей работы в рамках образовательной деятельности;</li> <li>- навыком реализации и сопровождения коррекционно-развивающей программы в организациях разных типов организационных культур.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- поиска психологических инструментов для построения коррекционно-развивающих программ в организации с учетом её социально-психологических особенностей;</li> <li>- научного обоснования подобранных методов коррекционно-развивающей работы в рамках образовательной деятельности;</li> <li>- реализации и сопровождения коррекционно-развивающей программы в организациях разных типов организационных культур.</li> </ul>	<p>зационной культуры различных образовательных организаций.</p> <p><b>Владеет навыками:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- поиска психологических инструментов для построения коррекционно-развивающих программ в организации с учетом её социально-психологических особенностей;</li> <li>- научного обоснования подобранных методов коррекционно-развивающей работы в рамках образовательной деятельности;</li> <li>- реализации и сопровождения коррекционно-развивающей программы в организациях разных типов организационных культур.</li> </ul>	<p>ческих инструментов для построения коррекционно-развивающих программ в организации с учетом её социально-психологических особенностей;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- научного обоснования подобранных методов коррекционно-развивающей работы в рамках образовательной деятельности;</li> <li>- реализации и сопровождения коррекционно-развивающей программы в организациях разных типов организационных культур.</li> </ul>
<p>2 семестр ПК-6</p>	<p><b>Студент не знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- социально-психологические теории, лежащие в основе построения системы управления и контроля сотрудников в организации;</li> <li>- социально-психологические особенности целеполагания, делегирования, мотивации, координации и контроля сотрудников в различных типах организационных культур;</li> <li>- этапы, особенности построения системы управления в службе персонала; знает, каким образом технология изменения организационной культуры помогает решать</li> </ul>	<p><b>Студент демонстрирует фрагментарные знания:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- социально-психологических теорий, лежащих в основе построения системы управления и контроля сотрудников в организации;</li> <li>- социально-психологических особенностей целеполагания, делегирования, мотивации, координации и контроля сотрудников в различных типах организационных культур;</li> <li>- этапов, особенности построения системы управления в службе персонала; знает, каким образом</li> </ul>	<p><b>Студент допускает неточности в знаниях:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- социально-психологических теорий, лежащих в основе построения системы управления и контроля сотрудников в организации;</li> <li>- социально-психологических особенностей целеполагания, делегирования, мотивации, координации и контроля сотрудников в различных типах организационных культур;</li> <li>- этапов, особенности построения системы управления в службе персонала;</li> </ul>	<p><b>Студент имеет целостное и глубокое знание о:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- социально-психологических теориях, лежащих в основе построения системы управления и контроля сотрудников в организации;</li> <li>- социально-психологических особенностях целеполагания, делегирования, мотивации, координации и контроля сотрудников в различных типах организационных культур;</li> <li>- этапах, особенности построения системы управления в службе персонала; знает, каким образом технология изменения орга-</li> </ul>

	<p>проблемы служб персонала и организации в целом.</p> <p><b>Студент не умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявлять социально-психологические особенности организации (социально-психологические характеристики лидера и социально-психологические характеристики организационной культуры);</li> <li>- подбирать и формулировать критерии для оценки результатов работы персонала;</li> <li>- выстраивать план по внедрению системы управления в службе персонала с учетом особенностей организационной культуры компании.</li> </ul> <p><b>Студент не владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знанием об особенностях построения системы управления в организациях с учетом социально-психологических особенностей её лидера и социально-психологических характеристик организационной культуры;</li> <li>- навыком постановки целей, планирования и делегирования задач, социально-психологическими методами мотивации персонала, а также навыком контроля сотрудников с учетом особенностей организационной культуры компании;</li> <li>- навыком внедрения системы управления и организации работы службы персонала с учетом особенностей организационной</li> </ul>	<p>технология изменения организационной культуры помогает решать проблемы служб персонала и организации в целом.</p> <p><b>Умеет, допуская серьёзные ошибки:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявлять социально-психологические особенности организации (социально-психологические характеристики лидера и социально-психологические характеристики организационной культуры);</li> <li>- подбирать и формулировать критерии для оценки результатов работы персонала;</li> <li>- выстраивать план по внедрению системы управления в службе персонала с учетом особенностей организационной культуры компании.</li> </ul> <p><b>Фрагментарно владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знанием об особенностях построения системы управления в организациях с учетом социально-психологических особенностей её лидера и социально-психологических характеристик организационной культуры;</li> <li>- навыком постановки целей, планирования и делегирования задач, социально-психологическими методами мотивации персонала, а также навыком контроля сотрудников с учетом особенностей организационной культуры компании;</li> <li>- навыком внедрения</li> </ul>	<p>знает, каким образом технология изменения организационной культуры помогает решать проблемы служб персонала и организации в целом.</p> <p><b>Умеет, допуская незначительные ошибки:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявлять социально-психологические особенности организации (социально-психологические характеристики лидера и социально-психологические характеристики организационной культуры);</li> <li>- подбирать и формулировать критерии для оценки результатов работы персонала;</li> <li>- выстраивать план по внедрению системы управления в службе персонала с учетом особенностей организационной культуры компании.</li> </ul> <p><b>Владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знанием об особенностях построения системы управления в организациях с учетом социально-психологических особенностей её лидера и социально-психологических характеристик организационной культуры;</li> <li>- навыком постановки целей, планирования и делегирования задач, социально-психологическими методами мотивации персонала, а</li> </ul>	<p>низационной культуры помогает решать проблемы служб персонала и организации в целом.</p> <p><b>Умеет уверенно и безошибочно:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявлять социально-психологические особенности организации (социально-психологические характеристики лидера и социально-психологические характеристики организационной культуры);</li> <li>- подбирать и формулировать критерии для оценки результатов работы персонала;</li> <li>- выстраивать план по внедрению системы управления в службе персонала с учетом особенностей организационной культуры компании.</li> </ul> <p><b>Уверенно и свободно владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знанием об особенностях построения системы управления в организациях с учетом социально-психологических особенностей её лидера и социально-психологических характеристик организационной культуры;</li> <li>- навыком постановки целей, планирования и делегирования задач, социально-психологическими методами мотивации персонала, а также навыком контроля сотрудников с учетом особенностей организационной культуры компании;</li> <li>- навыком внедрения системы управления и</li> </ul>
--	--	---	---	--

	культуры компании.	системы управления и организации работы службы персонала с учетом особенностей организационной культуры компании.	также навыком контроля сотрудников с учетом особенностей организационной культуры компании;  - навыком внедрения системы управления и организации работы службы персонала с учетом особенностей организационной культуры компании.	организации работы службы персонала с учетом особенностей организационной культуры компании.
--	--------------------	---	--	--

### *Оценочные средства*

#### **1.1 Задания для текущего контроля**

**Задания для оценки ПК-1** следующие виды самостоятельной работы:

- Подготовка рефератов и презентаций
- Контрольная работа

*Темы для реферирования:*

1. Культура: этимология лексемы, сущность и основные определения. Определения культуры А.Я. Флиера.
2. Основные версии культурогенеза (Ф. Энгельс и К. Маркс, З. Фрейд, Й. Хёйзинге, Э. Кассирер).
3. Психологические исследования культуры (М. Мид, Р. Бенедикт, А. Кардинер, З. Фрейд, К.-Г. Юнг, Л.С. Выготский).
4. История организационно-культурных исследований (Г. Хофштеде, Т. Питерс и Р. Уотерман, Т. Дил и А. Кеннеди).
5. Типология организационной культуры Г. Хофштеде.
6. Типология организационной культуры Т. Дила и А. Кеннеди.
7. Типология организационной культуры Ч. Хэнди.
8. Основные идеи работы Э. Шейна «Организационная культура и лидерство».
9. Определения организационной культуры. Ордерное определение организационной культуры.
10. Ордерная концепция организационной культуры. Моделеобразующие параметры организационной культуры. Внешний и внутренний аспекты социально-психологического порядка.

*Темы для контрольных работ:*

1. Исторические предпосылки формирования социальной психологии организационной культуры.
2. Методологические проблемы социально-психологических исследований орг. культуры.
3. Социально-психологическое содержание организационной культуры.
4. Феноменология орг. культуры и её определения.
5. Лидерство как орг. культурный феномен.
6. Коммуникация и организационная культура.
7. Ордерный подход к определению и пониманию орг. культуры.

**Задания для оценки ПК-2** следующие виды самостоятельной работы:

- Подготовка рефератов и презентаций
- Контрольная работа

*Темы для реферирования:*

11. Системное описание порядка.
12. Стипулятивное описание порядка.
13. Социально-психологическое содержание организационной культуры.
14. Социально-психологическое содержание этики (когнитивный подход).
15. Этические аспекты социально-психологического содержания организационно-культурного порядка. Трансмиссия этических смыслов.
16. Структура и содержание системы базовых этических смыслов. Их связь с системой функциональных этических смыслов.
17. Этико-центрированная модель культуры А. Швейцера.
18. Этико-центрированная модель экономики П. Козловски. Структура «человеческого действия».
19. Этико-центрированная модель человека в русской идеалистической философии.
20. Методологическая система социально-психологического изучения организационной культуры в ордерном подходе (уровни, их содержание).

*Темы для контрольных работ:*

1. Исторические предпосылки формирования социальной психологии организационной культуры.
2. Методологические проблемы социально-психологических исследований орг. культуры.
3. Социально-психологическое содержание организационной культуры.
4. Феноменология орг. культуры и её определения.
5. Лидерство как орг. культурный феномен.
6. Коммуникация и организационная культура.
7. Ордерный подход к определению и пониманию орг. культуры.

**Задания для оценки ПК-4** следующие виды самостоятельной работы:

- Подготовка рефератов и презентаций
- Контрольная работа

*Темы для реферирования:*

21. Постмодернистские принципы социально-психологического изучения организационной культуры.
22. Общенаучный уровень методологии исследования организационной культуры: системный подход и синергетика, принципы и общая характеристика (применительно к изучению организационной культуры).
23. Гуманитарный методологический стандарт социально-психологического изучения организационной культуры: семиотика и герменевтика (принципы и общая характеристика применительно к изучению организационной культуры).
24. Гуманистический методологический стандарт в психологии и его применение в социально-психологических исследованиях организационной культуры.
25. Социально-психологические подходы к изучению организационной культуры (культурологический подход С. Московичи, теория отношений В.Н. Мяснищева, когнитивизм, эволюционная психология).
26. Метод моделирования в социально-психологических исследованиях организационной культуры. Характеристика и виды метафорического моделирования.
27. Структура социально-психологического порядка (основные субордера, дополнительные субордера и субордерные миксы).
28. Характеристика «семейного» субордера.

29.Характеристика «армейского» субордината.

30.Характеристика «церковного» субордината.

*Темы для контрольных работ:*

1. Исторические предпосылки формирования социальной психологии организационной культуры. 2. Методологические проблемы социально-психологических исследований орг. культуры. 3. Социально-психологическое содержание организационной культуры. 4. Феноменология орг. культуры и её определения. 5. Лидерство как орг. культурный феномен. 6. Коммуникация и организационная культура. 7. Ордерный подход к определению и пониманию орг. культуры.

**Задания для оценки ПК-6** следующие виды самостоятельной работы:

- Подготовка рефератов и презентаций
- Контрольная работа

*Темы для реферирования:*

31.Базовые функциональные виды деятельности. Базовые функциональные типы личности, социальной организации, управленческого взаимодействия и управленческих команд. Ордерные типы организационной культуры.

32.Модель и стили управленческого взаимодействия.

33.«Родительская» модель управленческого взаимодействия. Алгоритм взаимодействия и содержание функциональной подсистемы этических смыслов «родителя».

34.«Командирская» модель управленческого взаимодействия. Алгоритм взаимодействия и содержания функциональной подсистемы этических смыслов «командира».

35.«Пастырская» модель управленческого взаимодействия. Алгоритм взаимодействия и содержание функциональной подсистемы этических смыслов «пастыря».

36.Ордерная диагностика организационной культуры (принципы и методы).

37.Ордерные тренинги как технология изменения организационной культуры.

38.Ордерные технологии изменения организационной культуры в системе управленческого консультирования.

39.Сотеринг как часть ордерной концепции организационной культуры.

40.Соотношение моделей сотеринга с другими ордерными моделями.

*Темы для контрольных работ:*

1. Исторические предпосылки формирования социальной психологии организационной культуры. 2. Методологические проблемы социально-психологических исследований орг. культуры. 3. Социально-психологическое содержание организационной культуры. 4. Феноменология орг. культуры и её определения. 5. Лидерство как орг. культурный феномен. 6. Коммуникация и организационная культура. 7. Ордерный подход к определению и пониманию орг. культуры.

## **1.2 Промежуточная аттестация: экзамен (2 семестр)**

### **1) Список вопросов к экзамену:**

<i>Вопрос</i>	<i>Компетенция в соответствии с РПД</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Социальная психология организационной культуры (СПОК) как отрасль социальной психологии.</li></ul>	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
<ul style="list-style-type: none"><li>• Место СПОК в системе непсихологических и психологических наук.</li></ul>	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
<ul style="list-style-type: none"><li>• Предмет СПОК.</li></ul>	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6

• Междисциплинарный статус СПОК.	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
• Исторические предпосылки формирования СПОК.	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
• Оформление СПОК в самостоятельную науку.	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
• Системные уровни методологических стандартов в изучении СПОК.	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
• Философский уровень СПОК.	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
• Общенаучный уровень СПОК (системный подход, синергетический подход, семиотический подход, герменевтический подход).	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
• Психологический уровень СПОК (культурно-историческая концепция Л.С. Выготского, аналитическая психология К.-Г. Юнга и Э. Нойманна, другие гуманистические концепции).	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
• Социально-психологические подходы (культурологический подход, когнитивный, теория отношений В.Н. Мясищева, психология социального познания Г.М. Андреевой).	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
• Основные методы социопсихологического исследования организационной культуры.	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
• Моделирование управленческого взаимодействия как метод исследования и изменения организационной культуры.	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
• Социально-психологическое содержание организационной культуры.	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
• Основные методы и методики социопсихологического исследования организационной культуры.	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
• Определения орг. культуры. Структура. Функции.	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
• Типологии орг. культуры (Рюттингер, Дил и Кеннеди, Хэнди).	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
• Проблема изменения организационной культуры.	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
• Социально-психологический механизм развития организационной культуры.	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
• Социально-психологическое вмешательство с целью изменения организационной культуры.	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
• Этапы развития орг. культуры.	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
• Культуротворческая функция лидерства.	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
• Типы культурной медиации лидера.	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
• Управленческое взаимодействие и его оптимизация.	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
• Стили и модели управленческого взаимодействия.	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
• Система управления и методы оптимизации управленческого взаимодействия.	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
• Базовые культурные технологии в управленческой коммуникации (силовая и несиловая).	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
• Системы коммуникации в организационных культурах.	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Социально-психологический климат и организационная культура.</li> </ul>	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ордерная модель организационной культуры.</li> </ul>	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Моделеобразующие параметры орг. культуры в ордерном подходе. Ордер, субордера, субордерные миксы.</li> </ul>	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Внешний и внутренний ордер оргкультуры.</li> </ul>	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Базовые функциональные виды деятельности, типы социальной практики и организации, типы личности лидера в ордерном подходе.</li> </ul>	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Базовые модели управленческого взаимодействия и системы этических смыслов в ордерном подходе.</li> </ul>	ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6

#### *Методические рекомендации*

Экзамен проводится в традиционной форме по билетам. В билете 2 вопроса. Подготовка студента к прохождению промежуточной аттестации осуществляется в период лекционных и семинарских занятий, а также во внеаудиторные часы в рамках самостоятельной работы. Во время самостоятельной подготовки студент пользуется конспектами лекций, литературой по дисциплине (см. перечень литературы в рабочей программе дисциплины).

#### *Требования к экзамену:*

Студент должен дать развернутый ответ на вопросы, изложенные в билете. Преподаватель вправе задавать дополнительные вопросы по всему изучаемому курсу.

#### *Критерии оценки ответа на экзамене:*

- полнота ответа
- логика изложения
- четкость изложения
- грамотность изложения
- умение привести практические примеры и ситуации
- правильность ответов на дополнительные вопросы.

ФОС для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине одобрен на заседании кафедры общей и социальной психологии от 29. 08. 2022 года, протокол № 1.

Автор:  
д. психол.н., профессор

Л.Н. Аксеновская