

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Финансовый университет)

Уфимский филиал


ОБСУЖДЕНО И ОДОБРЕНО
на Ученом совете Уфимского филиала

Протокол №37

«26» мая 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Уфимского филиала

 Р.М. Сафуанов

«26» мая 2021 г.



ПРОГРАММА

повышения квалификации

«Организационная психология»

1. Общая характеристика программы

1.1. Цель реализации программы: знакомство с предметной областью, теоретическим обоснованием и методами исследований в организационной психологии как комплексной научно-практической психологической дисциплины с выходом на решение практических проблем в сфере управления человеческими ресурсами в современных организациях.

1.2. Наименование профессиональных стандартов, квалификационных справочников, используемых при разработке дополнительной профессиональной программы:

- Приказ Минтруда России от 12.04.2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»;

- Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 г. № 499 (ред. от 15.11.2013) «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

- профессионального стандарта «Психолог в социальной сфере», приказ Минтруда России от 18.11.2013 N 682н «Об утверждении (Зарегистрировано в Минюсте России 25.12.2013 N 30840);

- профессиональный стандарт Специалист по корпоративному кредитованию, приказ Минтруда России от 19.03.2015 N174н, зарегистрирован Минюстом России 08.04.2015, рег.№ 36770;

- профессиональный стандарт Психолог в социальной сфере» приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» ноября 2013 г. №682н;

- профессиональный стандарт Педагог-психолог (психолог в сфере образования), приказ Минтруда России от 24.07.2015 N 514н «Об утверждении профессионального стандарта».

1.3. Описание перечня профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в процессе обучения:

- овладение целостным представлением о принципах практической работы психолога в организации;

- ознакомление с данными исследования социально-психологических закономерностей в области производства, а также с методами психологического воздействия, направленного на формирование организационной культуры и организационного поведения человека, его ценностных ориентаций;

- развитие навыков психологического консультирования, умения анализировать и прогнозировать поведение работников в организации;

- формирование представления о психологических механизмах управления и самоуправления;

- освоение методологии консультирования руководящих работников по проблемам управленческой деятельности с точки зрения психологических механизмов управления;

- формирование навыков совместной работы и взаимодействия в коллективе.

1.4. Требования к результатам обучения

В результате освоения программы слушатель приобретет следующие знания, умения и практический опыт.

Слушатель будет *знать*:

- основные социальные институты, действия которых обеспечивает взаимодействие между различными социальными, конфессиональными и культурными группами;

- основные подходы к психологическому воздействию на индивида, группы и сообщества, в зависимости от возрастных, гендерных и этнических особенностей;

- основные типы проблем, затрудняющих эффективное функционирование персонала современных организаций;

- способы разрешения проблемных ситуаций в организации с учетом возможностей применения в конкретных условиях;

- основные приемы и методы коррекционной работы с персоналом организации;

- возможности использования различных подходов при работе с персоналом организации, в том числе сотрудников с ограниченными возможностями и с различными заболеваниями

Слушатель будет *уметь*:

- анализировать процессы, идущие в различных коллективах и показать особенности их развития с учетом социальных, конфессиональных и культурных различий;

- применять основные положения психологических теорий в работе с индивидом, группой;

- осуществлять подготовку общей схемы проведения диагностико-оптимизационной работы с персоналом организаций и выбирать конкретные методические процедуры ее реализации, соответствующие специфике организационных проблем с учетом профессиональных компетенций и этических норм работы психолога в прикладных условиях;

- разрабатывать программу психологического обследования субъектов труда и их деятельности в связи с конкретным социальным заказом.

Федеральное государственное образовательное бюджетное
учреждение высшего образования
«**Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации**»
(Финансовый университет)

Уфимский филиал Финуниверситета

ОБСУЖДЕНО И ОДОБРЕНО
на Ученом совете Уфимского филиала
Протокол №37
от «26» мая 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор Уфимского филиала

Р.М. Сафуанов
«26» _____ 2021 г.



УЧЕБНЫЙ ПЛАН
программы повышения квалификации
«**Организационная психология**»

Требования к уровню образования слушателей	Среднее профессиональное, лица, получающие или имеющие высшее образование
Категория слушателей	Студенты, магистранты, педагогические работники общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, дополнительного и дополнительного профессионального образования, другие заинтересованные лица
Срок обучения	36 часов
Форма обучения	очно-заочная с применением дистанционных образовательных технологий
Режим занятий	не более 8 часов в день

№№ п/п	Наименование разделов, тем	Всего часов трудоемкости	В том числе				Самостоятельная работа	Форма контроля
			Аудиторные занятия*					
			Всего, часов	из них				
Лекции	Практические занятия							
1	2	3	4	5	6	7	8	
1.	Организационная психология как научная дисциплина	3	2	2		1		
2.	Организационная власть	5	3	2	1	2		
3.	Мотивы и потребности людей в организации	3	2	2		1		
4.	Организационная культура и развитие	6	4	2	2	2		
5.	Власть и группа	7	5	4	1	2		

6.	Коммуникация в организации	6	4	2	2	2	
7.	Власть и индивид	4	2	2		2	
	Всего:	34	22	16	6	12	
8.	Итоговая аттестация	2	2		2		Зачет
	Общая трудоемкость программы:	36	24	16	8	12	

* - с применением дистанционных образовательных технологий

Программа разработана заведующим кафедрой «Философия, история и право», канд. филос. наук, доцентом Рассоловой И.Ю. Уфимского филиала Финуниверситета.

Заместитель директора по ДПО



Т. А. Пушкарева

«26» мая 2021 г.

3. Календарный учебный график

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Финансовый университет)

Уфимский филиал

Календарный учебный график

Программа повышения квалификации

Организационная психология

Объем программы 36 часов

Продолжительность обучения 2 недели

Форма обучения – очно-заочная с применением дистанционных образовательных технологий

Образовательный процесс по программе может осуществляться в течение всего учебного года.
Занятия проводятся по мере комплектования учебных групп.

№ п/п	Наименование тем	1 неделя	2 неделя	КР	СР	ИА	Всего
1.	Организационная психология как научная дисциплина	3		4	1		3
2.	Организационная власть	5		2	2		5
3.	Мотивы и потребности людей в организации	3		6	1		3
4.	Организационная культура и развитие	6		4	2		6
5.	Власть и группа	1	6	6	2		7
6.	Коммуникация в организации		6	4	2		6
7.	Власть и индивид		4	2	2		4
	Итоговая аттестация (зачет)		2			2	2
	Общая трудоемкость программы	18	18	22	12	2	36

Условные обозначения	
ПА	Промежуточная аттестация
П	Практика
С	Стажировка
ИА	Итоговая аттестация
КР	Контактная работа
СР	Самостоятельная работа

4. Содержание тем программы

ТЕМА 1. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ КАК НАУЧНАЯ ДИСЦИПЛИНА.

История формирования, предмет и проблематика организационной психологии. Уровни анализа организационного поведения (индивид, группа, организация). Власть как базовая категория организационной психологии. Перспективы развития организационной психологии.

ТЕМА 2. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ВЛАСТЬ.

Проблема власти в современной психологии. Общая классификация оснований власти (власть поощрения, силы, должностная власть, экспертная власть, харизматическая власть, информационная власть). Основания власти и контроль. Дифференцированная классификация оснований власти. Косвенные методы влияния. Тактические приемы в использовании власти. Потребность во власти. Современная организация как система взаимозависимостей.

ТЕМА 3. МОТИВЫ И ПОТРЕБНОСТИ ЛЮДЕЙ В ОРГАНИЗАЦИИ.

Мотивы и потребности людей в организации (потребность в безопасности, в аффилиации, в уважении, в независимости и самостоятельности, в достижении, во власти). Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, К. Альдерфера, Д. МакГрегора, Ф. Херцберга). Процессуальные теории мотивации (теория подкрепления мотивов, теория ожидания, целевая теория мотивации, модификация поведения). Программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников.

ТЕМА 4. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И РАЗВИТИЕ.

Понятие организационной культуры. Структура организационной культуры (метафора «Дерево»). Содержание организационной культуры (ценности, нормы и поведение). Основные формы существования корпоративных ценностей (идеалы, воплощение ценностей в конкретных действиях, мотивационные структуры личности). Поддержание и развитие организационной культуры. «Обучающийся» подход к развитию культуры организации. Методы организационного развития (структурные и процессуальные, тренинги, опросы, процесс-консультирование).

ТЕМА 5. ВЛАСТЬ И ГРУППА.

Природа групп в организации. Классификация групп в организации. Стадии развития группы. Групповое давление и конформность. Групповая сплоченность и совместимость. Структура группы. Статус (источники статуса, функции статуса, соответствие статусов). Роли. Ролевая идентификация. Групповые (ролевые) ожидания. Ролевой конфликт. Групповые нормы и санкции. Формирование групповых норм. Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение (личностные особенности членов группы, размер группы, неоднородность группы).

ТЕМА 6. КОММУНИКАЦИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ.

Коммуникативная функция общения. Средства коммуникации (вербальное общение, невербальные средства общения). Регулятивная функция общения. Перцептивная функция общения (эмпатия, рефлексия, интерпретация и атрибуция, роль установки). Особенности межличностного восприятия (эффект ореола, новизна, стереотипизация, точность межличностной перцепции, межличностная аттракция). Общение и понимание (барьеры эффективного общения, оценка источника общения, общение и статус). Неформальное общение в организации. Пути повышения эффективности общения в организации.

ТЕМА 7. ВЛАСТЬ И ИНДИВИД.

Индивидуальный стиль деятельности. Способности и их соответствие требованиям организации. Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида (возраст и возрастные изменения, половые различия, семейное положение, продолжительность работы в организации). Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида (авторитаризм, макиавеллизм, локус контроля, ориентация на достижения, склонность к риску, догматизм). Проблема нормы и патологии в организационном поведении.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Назаренко А.Л. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.В. Назаренко [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 168 с. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/76042.html>;

2. Рогов Е. И. Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 509 с.— URL: <https://ez.el.fa.ru:2428/bcode/468669>

3. Свенцицкий А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 504 с. — URL: <https://ez.el.fa.ru:2428/bcode/425235>

Дополнительная

1. Боднар Э. Л. Актуальные проблемы теории и практики современной психологии : учебное пособие для вузов / Э. Л. Боднар [и др.] ; под общей редакцией Н. С. Минаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 121 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07822-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://ez.el.fa.ru:2428/bcode/454700>

2. Забродин, В. Ю. Социология и психология управления : учебник и практикум для вузов / В. Ю. Забродин. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 147 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09952-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://ez.el.fa.ru:2428/bcode/472807>

3. Козлова Э.М. Социальная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие / Э.М. Козлова, С.В. Нищитенко. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2017. — 170 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/75597.html>

4. Самыгин, С.И. Социология и психология управления : учебное пособие / Самыгин С.И., Колесникова Г.И. — Москва : КноРус, 2020. — 254 с. — ISBN 978-5-406-07288-2. — URL: <https://book.ru/book/932235> — Текст : электронный.

5. Смирнова В. Г. Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство

Юрайт, 2021. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. —
 Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL:
<https://ez.el.fa.ru:2428/bcode/469216>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины

- www.psychologies.ru – официальный сайт журнала «Психология»
- www.e-notabene.ru – электронный журнал «Психолог»
- www.psychojournal.ru – Психологический журнал
- www.b17.ru – официальный сайт профессиональных психологов
- www.orgpsyjournal.hse.ru – электронный журнал «Организационная психология»

6. Организационно-педагогические условия реализации программы

6.1. Применяемые образовательные технологии, формы и методы обучения, в том числе интерактивные:

Образовательная деятельность в Уфимском филиале Финуниверситета осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами Финуниверситета и Уфимского филиала.

К реализации программ повышения квалификации привлекаются квалифицированные преподаватели из числа профессорско-преподавательского состава филиала и опытных работников-практиков из государственных органов, предприятий, организаций-партнёров. В числе преподавателей, привлечённых к реализации программ – доктора и кандидаты наук, преподаватели, имеющие опыт практической деятельности.

Программа повышения квалификации обеспечена всеми необходимыми учебными и методическими материалами, которые постоянно актуализируются в соответствии с требованиями времени и конъюнктуры.

В образовательном процессе используются разнообразные формы работы со слушателями.

- лекция с мультимедийным сопровождением по наиболее сложным вопросам программы

- кейс-стади – изучение конкретных ситуаций из практики, для выполнения данного вида заданий обучающимся должна быть представлена в письменной форме информация относительно реальной ситуации (профессиональной или жизненной) и поставлены конкретные задачи её изучения проблемы, обучающиеся анализируют различные аспекты проблемы и предлагают выработанные решения;

- практикум – вид практических занятий тренировочного характера, на котором осуществляется связь изучаемой теории и практики, а материал его часто служит иллюстрацией к лекции;

- тестирование – это стандартизированный метод оценки знаний, умений, навыков обучающихся и др.

6.2. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по курсу, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем (в случаях, если они используются):

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса:

- осуществляется проведение вебинаров для слушателей в удаленном доступе. Преподавателями используются компьютерные презентации, работа в чате, индивидуальное консультирование слушателей.

Условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды:

- система дистанционного обучения;

- программное обеспечение: антивирусная защита ESET NOD32 15.06.2018-06.09.2019г.; EAV-0225792802; антивирусная защита ESET NOD32 до 03.10.2020г. AV-0253956935; продукты компании Microsoft включая ОС Windows 7 и office 365, дата вступления в силу: 04.08.2016г. Лицензионный договор № 1011637 от 24.07.2018г. № 31908104059 от 20.08.2019г.) СПС Консультант+ Договор об информационной поддержке от 01.01.2018г. Договор об информационной поддержке от 01.01.2019г.;

- компьютеры, подключенные к сети интернет.

6.3. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса (аудитории, лаборатории, средства обучения, в том числе аудиовизуальные, компьютерные и телекоммуникационные и т. д.)

При реализации программы повышения квалификации используются аудитории для проведения лекций, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Аудитории должны быть оборудованы мультимедийными техническими средствами, служащими для представления информации большой аудитории.

Аудитории, в которых проходят занятия, должны быть оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и использования электронной информационно-образовательной среды университета. Для обучающихся должен быть обеспечен доступ (удаленный доступ) к современным профессиональным базам данных (в том числе международным реферативным базам данных научных изданий) и информационным справочным системам, которые необходимы для изучения разделов курса.

7. Описание системы оценки качества освоения программы

Контроль результатов освоения слушателями программы повышения квалификации осуществляется в ходе итоговой аттестации в форме зачета.

Примерный перечень вопросов и тем для подготовки к итоговой аттестации

1. История формирования, предмет и проблематика организационной психологии.
2. Уровни анализа организационного поведения (индивид, группа, организация).
3. Власть как базовая категория организационной психологии.
4. Перспективы развития организационной психологии.
5. Проблема власти в современной психологии.
6. Общая классификация оснований власти (власть поощрения, силы, должностная власть, экспертная власть, харизматическая власть, информационная власть).
7. Основания власти и контроль.
8. Дифференцированная классификация оснований власти.
9. Косвенные методы влияния.

10. Тактические приемы в использовании власти.
11. Потребность во власти.
12. Современная организация как система взаимозависимостей.
13. Мотивы и потребности людей в организации (потребность в безопасности, в аффилиации, в уважении, в независимости и самостоятельности, в достижении, во власти).
14. Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, К. Альдерфера, Д. МакГрегора, Ф. Херцберга).
15. Теория подкрепления мотивов, теория ожидания.
16. Целевая теория мотивации, модификация поведения.
17. Программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников.
18. Понятие организационной культуры.
19. Структура организационной культуры (метафора «Дерево»).
20. Содержание организационной культуры (ценности, нормы и поведение).
21. Основные формы существования корпоративных ценностей (идеалы, воплощение ценностей в конкретных действиях, мотивационные структуры личности).
22. Поддержание и развитие организационной культуры.
23. «Обучающийся» подход к развитию культуры организации.
24. Методы организационного развития (структурные и процессуальные, тренинги, опросы, процесс-консультирование).
25. Природа групп в организации.
26. Классификация групп в организации.
27. Стадии развития группы.
28. Групповое давление и конформность.
29. Групповая сплоченность и совместимость.
30. Структура группы.
31. Статус (источники статуса, функции статуса, соответствие статусов).
32. Роли. Ролевая идентификация.
33. Групповые (ролевые) ожидания.
34. Ролевой конфликт.
35. Групповые нормы и санкции.
36. Формирование групповых норм.
37. Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение (личностные особенности членов группы, размер группы, неоднородность группы).
38. Коммуникативная функция общения.
39. Средства коммуникации (вербальное общение, невербальные средства общения).
40. Регулятивная функция общения.
41. Перцептивная функция общения (эмпатия, рефлексия, интерпретация и атрибуция, роль установки).
42. Особенности межличностного восприятия (эффект ореола, новизна, стереотипизация, точность межличностной перцепции, межличностная аттракция).

43. Общение и понимание (барьеры эффективного общения, оценка источника общения, общение и статус).

44. Неформальное общение в организации. Слухи и меры профилактики.

45. Пути повышения эффективности общения в организации.

46. Индивидуальный стиль деятельности.

47. Способности и их соответствие требованиям организации.

48. Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида (возраст и возрастные изменения, половые различия, семейное положение, продолжительность работы в организации).

49. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида (авторитаризм, макиавеллизм, локус контроля, ориентация на достижения, склонность к риску, догматизм).

50. Проблема нормы и патологии в организационном поведении.

Примеры практических заданий

Тема 1 «Организационная психология как научная дисциплина»

1. Дать пояснения, каким образом организационная психология соотносится с каждой из перечисленных смежных наук (общая психология, социальная психология, социология, антропология, политические науки).

2. Описать специфику методов организационной психологии: наблюдение; анализ документов; опрос (анкетирование, интервьюирование, социометрический опрос); эксперимент (естественный (полевой), лабораторный).

Тема 2 «Организационная власть»

1. Составить психологический контур лидерства в контексте власти как базового организационного процесса.

2. Составить психологический контур власти и воспроизводства ресурсов в насильственно-мотивационной организации.

3. Заполнить таблицу «Классификация оснований власти» с приведением примеров из собственной практики с точки зрения преподавателя и студента:

Табл. «Классификация оснований власти» Основания власти	Источники власти	Примеры из практики	
		преподаватель	студент
Власть силы и насилия			
Власть вознаграждения			
Должностная власть			
Эталонная власть			
Экспертная власть			
Информационная власть			

4. Исследователи выделили пять типов социальной власти: а) власть вознаграждения; б) власть принуждения; в) власть эксперта; г) власть авторитета; д) власть закона.

Определите, какой из них, на ваш взгляд, будет оптимален для следующих персонажей: директор школы, лидер оппозиционной партии, руководитель научной лаборатории, глава государства, владелец швейной мастерской, глава семьи, староста студенческой группы, лидер дворовой компании, спортивный тренер, учитель музыки, судья, воспитатель в группе детского сада, лектор в аудитории, оратор на политическом митинге, полководец, ректор университета, шеф ФБР, президент финансовой корпорации, проповедник, психотерапевт, мать, отец.

5. Сравните между собой понятия «лидер», «вожак», «вождь» и «руководитель». С каким из данных понятий вы соотнесли бы действия перечисленных исторических персонажей и литературных героев?

Петр I, Юлий Цезарь, Наполеон, Моисей, М.И. Кутузов, В.И. Ленин, А.С. Макаренко, Жанна д'Арк, Остап Бендер, Карлсон, Пепси-Длинный Чулок, Незнайка, Тимур (из повести А. Гайдара), Винни-Пух, Иисус Христос, Мать (из романа А.М. Горького)

Тема 3 «Мотивы и потребности людей в организации»

1. Выписать из Трудового Кодекса Российской Федерации – мотивационный пакет предоставляемый государством (постатейно)

2. Перечислите по 5 наиболее важных мотиваторов для следующих лиц в таблице «Основы мотивации различных работников»:

		Мотиваторы
Для меня лично в учебной группе	1	
	2	
	3	
	4	
	5	
Для квалифицированного рабочего	1	
	2	

	3	
	4	
	5	
Для служащего в конторе	1	
	2	
	3	
	4	
	5	
Для профессионала (врач, юрист, преподаватель)	1	
	2	
	3	
	4	
	5	
Для неквалифицированного рабочего	1	
	2	
	3	
	4	
	5	

Тема 4 «Организационная культура и развитие»

Приведите по 5 примеров разделяемых группой элементов организационной культуры. В качестве образца используйте описание организационной культуры реальной учебной группы.

		Разделяемые группой элементы
Важные разделяемые верования и предложения	1	
	2	
	3	
	4	
	5	
Разделяемые вещи материального мира	1	
	2	
	3	
	4	

	5	
Разделяемые выражения	1	
	2	
	3	
	4	
	5	
Разделяемые действия	1	
	2	
	3	
	4	
	5	
Разделяемые мысли и чувства	1	
	2	
	3	
	4	
	5	

Тема 5 «Власть и группа»

1. Словарь:

- роль,
- нормы групповые,
- идентификация

2. Перечислите факторы, усиливающие конформизм.

3. Поясните явление «стадного инстинкта». Приведите примеры всегда ли делать то, что делают другие обязательно хорошо или плохо.

4. Приведите 2 ситуации, когда Вы оказали сопротивление авторитету или давлению со стороны остальных.

Тема 6 «Коммуникация в организации»

1. Словарь:

- Средства коммуникации
- Знаковая система
- Вербальное общение

- Речь
- Оптико-кинестетическая система знаков
- Паралингвистическая система знаков
- Экстралингвистическая система знаков
- Проксемика

Тема 7 «Власть и индивид»

1.Словарь:

- темперамент,
- способности,
- возраст,
- возрастные кризисы,
- феминизм,
- маскулинность.


Итоговая оценка выставляется по двухбалльной системе: «зачтено», «не зачтено». Критерий оценки знаний: менее 50 % правильных ответов на тестовые задачи - не зачтено, от 50 % и выше правильных ответов на тесты - зачтено. Практическая задача оценивается по правильности и ходу решения в процентах: менее 50% зачтено, более 50% зачтено.

В случае применения дистанционных образовательных технологий итоговая аттестация может проходить в виде тестирования с применением online – сервиса.

Обсуждено и утверждено на заседании Ученого совета филиала
Протокол № 37 от «26» мая 2021 г.

Заместитель директора по ДПО

« ___ » _____ 2021 г.



Т. А. Пушкарева