

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор
Хагуров Т.А.
« 29 » мая 2020г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.04.01 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ В УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТАМИ

Направление подготовки	37.03.02 Конфликтология
Направленность (профиль)	общий профиль
Программа подготовки	академическая
Форма обучения	очно-заочная
Квалификация (степень) выпускника	бакалавр

Краснодар 2020

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.04.01 «Организационная психология в управлении конфликтами» составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки (профиль) «37.03.02 Конфликтология (уровень бакалавриата)»

Программу составил
Бубнова И.С. канд.психол.наук, доцент



Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.04.01 «Организационная психология в управлении конфликтами» утверждена на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления (разработчика) протокол № 12 «21» мая 2020 г.
Заведующий кафедрой социальной психологии и социологии управления Дёмин А.Н.



Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления (выпускающей) протокол № 12 «21» мая 2020 г.
Заведующий кафедрой социальной психологии и социологии управления Дёмин А.Н.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 6 «25» мая 2020 г.
Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.



Рецензенты:

Верстова М.В., кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры социальной работы, психологии и педагогики высшего образования КубГУ

Сухих Е.С., кандидат психологических наук, научный консультант ЛЦ РОАП «Юнгианская Лаборатория»

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель дисциплины

Формирование у студентов системы представлений о феноменологии, закономерностях и механизмах психической регуляции поведения людей при их включении в различные типы организационно-управленческих систем и отношений, а также о психологических характеристиках этих систем и отношений, значимых в аспекте конфликтного и мирного взаимодействия индивидов и групп.

1.2 Задачи дисциплины

1. Формирование у студентов понятия об организационной психологии как науке и области практической деятельности, её месте в системе современного научного социогуманитарного знания о конфликте и мире.
2. Рассмотрение основных понятий, методологических и методических принципов организационной психологии как инструментов организации профессионального мышления при решении проблем профилактики и разрешения конфликтов в организационной жизнедеятельности.
3. Систематическое изложение представлений о закономерностях и механизмах психической регуляции поведения людей при их включении в различные типы организационно-управленческих систем и отношений, а также о психологических характеристиках этих систем и отношений в аспекте конфликтности.
4. Содействие студентам в формировании способности и готовности к принятию и реализации психологически релевантных решений проблем организационного функционирования и развития в аспекте минимизации конфликтного потенциала организации, управленческой деятельности и управленческого взаимодействия.
5. Содействие студентам в формировании способности и готовности к диагностике и управлению конфликтами на всех уровнях организационного функционирования и развития.
6. Обучение навыкам работы с научной литературой по организационной психологии и смежной проблематике, её анализу и реферированию.
7. Повышение уровня коммуникативной компетентности, умения вести публичную полемику, обосновывать и доказательно утверждать собственную точку зрения по основным проблемам организационной психологии, выстраивать адекватную ролевую профессиональную позицию при взаимодействии с различными категориями партнеров (заказчики, клиенты, посредники, коллеги и др.).

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина «Организационная психология в управлении конфликтами» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана в качестве дисциплины по выбору.

Входные знания, умения и компетенции, необходимые для изучения учебной дисциплины «Организационная психология в управлении конфликтами», формируются в процессе изучения учебных дисциплин «История», «Экономика», «Культурология», «Правоведение», «Политология», «Социология», «Социальная психология», «Психология групп», «Психология личности», «Теория конфликта», «Психология безопасности», «Практикум по конфликтологии и социальной психологии», «Современные методы исследования», «Психология конфликта», «Политическая конфликтология», «Кросс-культурные конфликты», «Психология социального познания», «Основы медиации», «Теория и практика формирования конфликтологической компетентности», «Электоральная конфликтология», «Психология межэтнических отношений», «Юридическая психология», «Протестное поведение личности и группы», «Педагогическая конфликтология».

Дисциплина «Организационная психология в управлении конфликтами» изучается параллельно с дисциплинами «Конфликты в политико-информационном пространстве», «Экономическая психология», «Личность в экстремальных и стрессовых ситуациях/Современные психотерапевтические практики», «Разрешение внутрикорпоративных конфликтов/Конфликтный менеджмент», «Институциональные конфликты/Социальные конфликты в молодежной среде», «Семейная психология и конфликтология/Конфликты в детско-родительских отношениях», «Этно-конфессиональные конфликты/Религиозные конфликты», «Практика коучинга/Подготовка и проведение бизнес-тренингов», «Социологические методы исследования конфликтов/Социология конфликта».

Приобретенные в результате изучения дисциплины «Организационная психология в управлении конфликтами» знания, умения и компетенции являются предшествующими для дисциплин «Политическая психология», «Технология фокус-групп», «Тренинг медиации/Медиация в образовательном процессе»

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование у обучающихся частей следующих *профессиональных* компетенций: ПК-6, ПК-13, ПК-14

№ пп.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-6	способность владеть навыками формирования общественного мнения по актуальным проблемам конфликтного и мирного взаимодействия в обществе	психологическую феноменологию, закономерности и механизмы эффективной организационно-управленческой деятельности в аспекте проблем конфликтного и мирного взаимодействия индивидуальных, групповых и институциональных субъектов управленческого взаимодействия	анализировать психологическое содержание управленческих решений и действий; оценивать их типологические и стилевые характеристики; выявлять соответствие-несоответствие ситуационному и организационно-деятельностному контексту в аспекте проблем конфликтного и мирного взаимодействия индивидуальных, групповых и институциональных субъектов управленческого взаимодействия	приемами и средствами психологической оценки и прогнозирования последствий управленческих решений и действий в аспекте проблем конфликтного и мирного взаимодействия индивидуальных, групповых и институциональных субъектов управленческого взаимодействия
2.	ПК-13	способность разрабатывать планы развития организаций,	феноменологию, закономерности и механизмы	выявлять, формулировать и разрешать типовые	интеллектуальными и коммуникативными

№ пп.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций	функционального развития современных организаций, основные проблемы управления и управленческого взаимодействия в современных организациях, систематику и содержание методов исследования функционирования организаций, планирования организационных изменений и организационного развития	проблемы управления и управленческого взаимодействия в современных организациях на основе использования адекватных методов психологического исследования и воздействия, оценивать функционирование организаций, планировать организационные изменения и организационное развитие	навыками выявления, формулирования и разрешения типовых проблем управления и управленческого взаимодействия в современных организациях на основе использования адекватных методов психологического исследования и воздействия, оценки организационного функционирования, планирования организационных изменений и организационного развития
3.	ПК-14	способность анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать	психологическую феноменологию, закономерности и механизмы возникновения конфликтов в деятельности руководителя, трудового коллектива, организации; психологическое содержание понятий «конфликтогенный потенциал организации»,	выявлять психологическое содержание конфликтов, возникающих в деятельности руководителя, трудового коллектива, организации; выбирать оптимальную стратегию их профилактики и разрешения; оценивать и минимизировать конфликтоген-	приемами и средствами психологической диагностики и управления конфликтами в управленческой деятельности, управленческом взаимодействии, организационном функционировании и развитии

№ пп.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтотенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении	«конфликтотенный потенциал управленческого решения»; методы психологического изучения конфликтов в управленческой деятельности и организационной жизнедеятельности	ный потенциал организации, стратегических и тактических управленческих решений	

2 Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ОФО).

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры
			7
Контактная работа, в том числе:			
Аудиторные занятия (всего)		34	34
Занятия лекционного типа		16	16
Лабораторные занятия		–	–
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		18	18
Иная контактная работа:			
Контроль самостоятельной работы (КСР)		8	8
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,3	0,3
Самостоятельная работа, в том числе			
Проработка учебного (теоретического) материала при самостоятельном изучении разделов		16	16
Реферат / эссе		16	16
Выполнение индивидуальных заданий (проведение мини-исследований, разработка проектов решения организационно-управленческих проблем)		16	16
Контрольная работа		4	4
Тестирование		4	4
Подготовка к текущему контролю (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к семинарским и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)		19	19
Контроль:			
Подготовка к экзамену		26,7	26,7
Общая трудоёмкость	час.	144	144

	в том числе контактная работа	42,3	42,3
	зач. ед.	4	4

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.
Разделы дисциплины, изучаемые в 7 семестре (очная форма).

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	СРС
1	2	3	4	5	6	7
1.	Введение в организационную психологию. Организационная психология и управление конфликтами	26	4	4	–	18
2.	Организация с точки зрения психологии. Конфликтогенный потенциал организации	27	4	4	–	19
3.	Организационные феномены и процессы в аспекте мира и конфликта	27	4	4	–	19
4.	Управление в организации: психология и конфликтология взаимодействия субъекта и объекта управления	29	4	6	–	19
	Итого по дисциплине:	109	16	18	0	75

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание лекций	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Введение в организационную психологию. Организационная психология и управление конфликтами	1. Организационная психология как отрасль психологической науки и область практической деятельности	Р/Э КонР
2.	Организация с точки зрения психологии. Конфликтогенный потенциал организации	2. Организация как объект и субъект управления. Конфликтогенный потенциал организации 3. Философия и идеология, структура, технология как составляющие организации 4. Психология организационной культуры	Р/Э КонР Т

№	Наименование раздела	Содержание лекций	Форма текущего контроля
1	2	3	4
		и организационного развития	
3.	Организационные феномены и процессы в аспекте мира и конфликта	5. Власть как организационный феномен. Стиль руководства 6. Руководитель и группа: психологические аспекты взаимодействия	Р/Э КонР Т
4.	Управление в организации: психология и конфликтология взаимодействия субъекта и объекта управления	7. Основные и связующие управленческие функции: психологическое содержание 8. Стресс, манипуляции и силовое давление как сопутствующие факторы деятельности руководителя 9. Конфликты в управленческой деятельности	Р/Э КонР Т

Примечание: текущий контроль по дисциплине осуществляется в следующих формах: написание реферата (Р) или эссе (Э), контрольная работа (КонР), тестирование (Т).

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Введение в организационную психологию. Организационная психология и управление конфликтами	– Организационная психология: предмет, задачи и взаимодействие – Развитие организационной психологии. Принципы современного управления и тенденции организационных изменений в аспекте проблем мира и конфликта	Групповая дискуссия Предоставление рефлексивного мини-отчета Предоставление реконструктивного группового мини-эссе Контрольная работа
2.	Организация с точки зрения психологии. Конфликтогенный потенциал организации	– Организация с точки зрения психологии. Конфликтогенный потенциал организации – Структура и технология как составляющие организации: психологические аспекты – Организационная культура и её психологическое содержание – Организационная культура: основные концептуальные модели и представления – Организация как развивающаяся система: психология организационного развития	Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций Предоставление отчета о групповом исследовательском мини-проекте Проверка конспектов Контрольная работа Тестирование
3.	Организационные феномены и процессы в аспекте мира и конфликта	– Власть как организационный феномен: психологическое содержание и вариативность – Индивидуальная управленческая концепция и стиль руководства	Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций Предоставление отчета о

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
		<ul style="list-style-type: none"> – Личность, мышление, интеллект руководителя и эффективность управленческой деятельности – Группы и команды в организации – Руководитель и группа: психологические аспекты взаимодействия 	<p>проведённом микроисследовании / разработанном микропроекте</p> <p>Проверка конспектов Контрольная работа Тестирование</p>
4.	Управление в организации: психология и конфликтология взаимодействия субъекта и объекта управления	<ul style="list-style-type: none"> – Психологическое содержание основных функций управления: целеполагание, планирование, организация, мотивация, контроль – Психология принятия управленческих решений – Коммуникативная функция руководителя. Коммуникации в организациях – Конфликты в управленческой деятельности – Стресс, манипуляция и силовое давление как сопутствующие факторы деятельности руководителя 	<p>Групповая дискуссия</p> <p>Анализ конкретных ситуаций</p> <p>Предоставление отчета по групповому микропроекту</p> <p>Проверка конспектов Контрольная работа Тестирование</p>

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены

2.3.4 Контроль самостоятельной работы студентов (КСР)

№	Наименование раздела и темы занятия	Цели и задачи занятия	Цели и задачи задания	КСР (часов)	Форма контроля
1.	<p>Раздел 1. Введение в организационную психологию. Организационная психология и управление конфликтами</p> <p>Тема 2. Развитие организационной психологии. Принципы современного управления и тенденции организационных изменений в аспекте проблем</p>	<p>Формировать способность владеть навыками формирования общественного мнения по актуальным проблемам конфликтного и мирного взаимодействия в обществе, в т.ч. на базисных уровнях организационно-управленческой реальности</p>	<p>Знать основные теоретические школы и подходы в науке управления</p> <p>Уметь анализировать психологическое содержание индивидуальных управленческих концепций руководителей в аспекте их сознательной и/или интуитивной ориентации на идеи и положения определенных школ и подходов</p>	1	Письменный отчет

№	Наименование раздела и темы занятия	Цели и задачи занятия	Цели и задачи задания	КСР (часов)	Форма контроля
	мира и конфликта		науки управления, а также потенциальной конфликтности		
2.	Раздел 2. Организация с точки зрения психологии. Конфликтотенный потенциал организации	Формировать способность разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций	Знать атрибутивные характеристики и составляющие организации как социального института и социально-экономической системы Уметь прогнозировать психологические эффекты и оценивать конфликтный потенциал организационного функционирования и развития на основании знания атрибутивных характеристик и составляющих организации Владеть интеллектуальными навыками анализа и оптимизации базисных уровней организационно-управленческой реальности: «человек и трудовая деятельность», «человек и микросоциальное окружение», «человек и организация» в аспекте проблематики мира и конфликта	1	Доклад
3.	Раздел 3. Организационные	Формировать способность	Знать психологическую	1	Письменный

№	Наименование раздела и темы занятия	Цели и задачи занятия	Цели и задачи задания	КСР (часов)	Форма контроля
	феномены и процессы в аспекте мира и конфликта	анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении	сущность управленческой деятельности Уметь проводить психологический анализ управленческой и профессиональной деятельности в аспекте проблем мира и конфликта в организации Владеть приемами и средствами психологической оценки личности руководителей и исполнителей в целях решения проблем мира и конфликта в организации		отчет
4.	Раздел 3. Организационные феномены и процессы в аспекте мира и конфликта	Формировать способность анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать	Знать психологическую сущность управленческой деятельности Уметь проводить психологический анализ управленческой и профессиональной деятельности в целях решения проблем мира и конфликта в организации Владеть приемами и средствами психологической оценки личности в целях решения	1	Проверка конспектов

№	Наименование раздела и темы занятия	Цели и задачи занятия	Цели и задачи задания	КСР (часов)	Форма контроля
		технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении	проблем мира и конфликта в организации		
5.	Раздел 3. Организационные феномены и процессы в аспекте мира и конфликта	Формировать способность анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении	Знать теоретические подходы и концептуальные модели психологического анализа управленческого взаимодействия Знать о психологической природе сложности и противоречивости управленческого взаимодействия (на уровнях «личность–личность» и «личность– группа») и их многозначном влиянии на жизнедеятельности организации в аспекте мира и конфликта Уметь проводить психологический анализ управленческой и исполнительской деятельности, выделять требования к личности руководителя и сотрудника,	1	Письменный отчет

№	Наименование раздела и темы занятия	Цели и задачи занятия	Цели и задачи задания	КСР (часов)	Форма контроля
			<p>обусловленные характером их микросоциального окружения и повседневного общения в аспекте мира и конфликта</p> <p>Владеть базовыми приемами и средствами анализа психологической системы деятельности руководителя, исполнителя и рабочей группы, ориентировочными схемами оценки психологических рисков и конфликтогенного потенциала управленческого взаимодействия (как на интегративном уровне, так и на полюсах руководителя и исполнителя)</p>		
6.	<p>Раздел 4. Управление в организации: психология и конфликтология взаимодействия субъекта и объекта управления</p>	<p>Формировать способность анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных</p>	<p>Знать теоретические подходы и концептуальные модели психологического анализа управленческого взаимодействия</p> <p>Знать о психологической природе сложности и противоречивости управленческого взаимодействия (на уровнях «личность–личность» и</p>	1	Проверка конспектов

№	Наименование раздела и темы занятия	Цели и задачи занятия	Цели и задачи задания	КСР (часов)	Форма контроля
		исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтный потенциал тактических и стратегических решений в управлении	«личность– группа») и их многозначном влиянии на организационную жизнедеятельность в аспекте мира и конфликта Уметь проводить психологический анализ управленческой и исполнительской деятельности, выделять требования к личности руководителя и сотрудника, обусловленные характером их микросоциального окружения и повседневного общения Владеть базовыми приемами и средствами анализа психологической системы деятельности руководителя, исполнителя и рабочей группы, ориентировочными схемами оценки психологических рисков и конфликтного потенциала управленческого взаимодействия (как на интегративном уровне, так и на полюсах руководителя и		

№	Наименование раздела и темы занятия	Цели и задачи занятия	Цели и задачи задания	КСР (часов)	Форма контроля
			исполнителя)		
7.	Раздел 4. Управление в организации: психология и конфликтология взаимодействия субъекта и объекта управления	Формировать способность анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении	Знать систематику и этиологию профессиональных вредностей и психологических сложностей управленческой деятельности (стрессы, конфликты, психическое выгорание, профессиональная деформация, силовое давление, манипулирование и др.) Уметь диагностировать симптоматические проявления и конфликтогенный потенциал субъективного неблагополучия и нарушения психологического здоровья руководителей и сотрудников организации Владеть базовыми методиками и приемами повышения субъективного благополучия и сохранения психологического здоровья руководителей и сотрудников организации	1	Письменный отчет
8.	Раздел 4. Управление в организации:	Формировать способность анализировать	Знать систематику и этиологию	1	Проверка конспектов

№	Наименование раздела и темы занятия	Цели и задачи занятия	Цели и задачи задания	КСР (часов)	Форма контроля
	психология и конфликтология взаимодействия субъекта и объекта управления	конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении	профессиональных вредностей и психологических сложностей управленческой деятельности (стрессы, конфликты, психическое выгорание, профессиональная деформация, силовое давление, манипулирование и др.) Уметь диагностировать симптоматические проявления и конфликтогенный потенциал субъективного неблагополучия и нарушения психологического здоровья руководителей и сотрудников организации Владеть базовыми методиками и приемами повышения субъективного благополучия и сохранения психологического здоровья руководителей и сотрудников организации		

2.3.5 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы не предусмотрены

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1.	Проработка учебного (теоретического) материала при самостоятельном изучении разделов	Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов, утверждённый на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления, протокол № 8 от 28 марта 2017 г. и заседании кафедры психологии личности и общей психологии, протокол № 9 от 21 марта 2017 г.
2.	Реферат / эссе	Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов, утверждённый на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления, протокол № 8 от 28 марта 2017 г. и заседании кафедры психологии личности и общей психологии, протокол № 9 от 21 марта 2017 г.
3.	Выполнение индивидуальных заданий (проведение мини-исследований, разработка проектов решения организационно-управленческих проблем)	Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов, утверждённый на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления, протокол № 8 от 28 марта 2017 г. и заседании кафедры психологии личности и общей психологии, протокол № 9 от 21 марта 2017 г.
4.	Контрольная работа	Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов, утверждённый на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления, протокол № 8 от 28 марта 2017 г. и заседании кафедры психологии личности и общей психологии, протокол № 9 от 21 марта 2017 г.
5.	Тестирование	Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов, утверждённый на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления, протокол № 8 от 28 марта 2017 г. и заседании кафедры психологии личности и общей психологии, протокол № 9 от 21 марта 2017 г.
6.	Подготовка к текущему контролю (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к семинарским и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)	Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов, утверждённый на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления, протокол № 8 от 28 марта 2017 г. и заседании кафедры психологии личности и общей психологии, протокол № 9 от 21 марта 2017 г.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа,
Для лиц с нарушениями слуха:
- в печатной форме,
- в форме электронного документа.
- Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

3 Образовательные технологии

При реализации различных видов учебной работы используются следующие активные и интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция, дискуссия, работа в малых группах, деловые и ролевые игры, анализ конкретных ситуаций, исследовательский метод, психологическое проектирование, написание рефератов и эссе, доклады, комментирование и обратная связь.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты. Таким студентам предоставляется право выбора целей, средств, форм самостоятельной работы в собственном диапазоне возможностей. Как правило, обучение студентов с ограниченными возможностями здоровья проводится в академической группе. С целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создания комфортного психологического климата в студенческой группе используется индивидуальный подход к обучению.

4 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

Проверка качества усвоения знаний в течение семестра осуществляется при помощи контрольных вопросов, заданий для самостоятельной работы в форме рефератов и эссе, контрольных работ, тестирования, решения исследовательских и проектных задач.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ И ЭССЕ

Место организационной психологии в системе наук об управлении, мире и конфликте

Тенденции организационных изменений в современной России: психологические аспекты

Психологические противоречия процесса управления

Основные школы и подходы в науке управления

История развития отечественной психологии управления

Современные тенденции и принципы управления в аспекте мира и конфликта в организации

Личность и малые группы в организации: феномены, закономерности и механизмы взаимовлияния

Изменения формальной структуры в процессе жизнедеятельности организации: психологические корреляты и конфликтогенный потенциал

Оптимизация структуры организации как психологическая проблема (в аспекте мира и конфликта)

Психологические проблемы управления в организациях с различной формальной структурой и технологией: конфликтологический аспект

Сравнительная эффективность иерархических и адхократических организационных структур в «нормальных» и кризисных социально-экономических условиях (конфликтологический аспект)

Организационная культура как социально-психологическая проблема: основные теоретические подходы к пониманию и изучению

Типологии организационной культуры: сравнительный анализ (в аспекте мира и конфликта)

Механизмы и технологии управления организационной культурой: конфликтологический аспект

Организационная культура и карьера персонала

Организационная культура и экономическая эффективность предприятий в условиях «нормального» и кризисного общественного развития

Восприятие организации руководителями и сотрудниками: конфликтологический аспект

«Образ организации» как индикатор удовлетворенности персонала своей работой и принадлежностью к коллективу предприятия

«Образ организации» как индикатор лояльности персонала предприятия

Психологические проблемы организации на различных стадиях её «жизненного цикла» : конфликтологический аспект

Управленческая деятельность как объект психологического и конфликтологического исследования и оптимизации

Функции и роли руководителя

Роли руководителя организации

Подход Г. Минтцберга к определению и классификации ролей руководителя: возможности и ограничения

Изменения ролевого репертуара руководителя в современных условиях: конфликтологический аспект

Основные подходы к пониманию и определению эффективности управленческой деятельности

Психологические проблемы целеполагания и планирования в управленческой деятельности

Делегирование полномочий в управленческой деятельности как психологическая проблема

Ответственность руководителя: психологический и конфликтологический аспекты

Историческая динамика представлений о психологической природе мотивации трудовой деятельности и организационного поведения (в аспекте мира и конфликта)

Современные концепции мотивации трудовой деятельности и организационного поведения

Мотивация управленческой деятельности в современной России: конфликтологический аспект

Индивидуальное и групповое принятие управленческих решений

Индивидуальные стили принятия управленческих решений: анализ конфликтогенного потенциала

Психологические основы формирования и совершенствования управленческой компетентности (в т.ч. в аспекте конфликтологической компетентности руководителя)

Статусно-должностная позиция как фактор содержания и структурной организации индивидуальной управленческой концепции руководителя

Психологическая специфика содержания и структурной организации индивидуальных управленческих концепций руководителей, работающих в различных организациях

Психологическая специфика содержания и структурной организации индивидуальных управленческих концепций руководителей с позитивным и проблемным карьерным опытом

Модели управленческой успешности в сознании руководителей: конфликтогенный потенциал

Общие принципы и правила построения эффективных коммуникаций в организации

Психологические аспекты управления «внешней средой» организации

Восприятие руководителями и сотрудниками друг друга: конфликтологический аспект

Статусно-должностные и профессиональные стереотипы в сознании руководителей и сотрудников

Общие и специальные способности к управленческой деятельности

«Психологический портрет» успешного руководителя в различном социокультурном и организационно-экономическом контексте

Локус контроля как характеристика личности руководителя

Мотивация достижения успеха и мотивация избегания неудачи как фактор регуляции поведения, деятельности и общения руководителя

Макиавеллистические установки личности и управленческая деятельность: конфликтологический аспект

Гендерные различия в управленческой деятельности

Феномен деловой женщины: типология и модели развития

Стиль руководства и эффективность управленческой деятельности

Интеллект руководителя и эффективность управленческой деятельности

Социальный интеллект руководителя и эффективность управленческой деятельности

Креативность руководителя и эффективность управленческой деятельности

Рефлексивность личности как фактор эффективности управленческой деятельности

Коммуникативная компетентность руководителей первичного, среднего и высшего уровней управления: сравнительный анализ

Концепция трансформационного менеджмента в современной российской психологии управления и её значение для организационной конфликтологии

Психологическое сопровождение функционирования и развития управленческой команды

Личностные факторы ролевых предпочтений в командной работе

Личностные факторы регуляции управленческого взаимодействия руководителей предприятий с различными типологическими характеристиками организационной культуры

Ценностно-ориентационные факторы статуса руководителя как партнера по совместной управленческой деятельности

Ценностно-мотивационные факторы успешности личности в управленческой деятельности

Карьерные ориентации руководителей различных статусно-должностных рангов

Карьерные ориентации персонала: организационно-культурная вариативность

Динамика карьерных ориентаций руководителей в процессе организационной социализации

Представления сотрудников разнотипных организаций об «идеальном» и «типичном» руководителе

Психодиагностика предпринимательских и организаторских способностей в аспекте проблем мира и конфликта

Психологические основы принятия управленческих решений: конфликтологический аспект

Индивидуальные стили принятия управленческих решений

Личностные и ситуационные детерминанты принятия управленческих решений

Психология групповых управленческих решений: конфликтологический аспект

Элиминативная стратегия принятия управленческих решений: психологическая природа, личностная, ситуационная, организационно-культурная и макросредовая обусловленность

Методы повышения стрессоустойчивости руководителей

«Психическое выгорание» в управленческой деятельности: симптоматика, профилактика и преодоление

Эмоциональное выгорание персонала: личностные и организационно-деятельностные детерминанты

Копинг-поведение руководителей в трудных ситуациях управленческой деятельности

Психологические основы тайм-менеджмента

Проблема субъективного благополучия и личностного здоровья руководителей

Конфликты в управленческой деятельности

Страх в работе руководителя

Разрешение конфликтов в организации: посредническая функция руководителя

Руководитель как объект психологического давления и манипуляции

ПРИМЕРНЫЙ ВАРИАНТ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ПЕРВОГО ТЕКУЩЕГО ТЕСТИРОВАНИЯ

1. Предметом организационной психологии являются

1. психологические факторы экономической эффективности управленческой деятельности
2. социальные закономерности и механизмы приобретения, распределения и передачи власти в организациях
3. факты, закономерности и механизмы психической регуляции поведения людей, обусловленные их включением в различные типы организационно-управленческих систем и отношений
4. организации и люди, работающие в них

2. В какой из перечисленных ниже ситуаций организационной жизнедеятельности, как правило, имеет место резкое преобладание уровня информированности руководителей над уровнем информированности сотрудников?

1. ситуации, связанные с «положением дел на местах»
2. ситуации, связанные с перспективами организационного развития
3. ситуации, связанные с межличностными отношениями сотрудников
4. ситуации, связанные с дополнительными доходами сотрудников

3. Управление часто характеризуют как «деятельность над деятельностью». Как иначе может быть назван такой тип деятельности?

1. квазидеятельность
2. метадеятельность
3. парадеятельность
4. само-деятельность

4. Внутренняя мотивация связана

1. с актуальными потребностями человека
2. с характеристиками конкретной ситуации трудовой (управленческой) деятельности
3. с условиями выполнения деятельности
4. с содержанием выполняемой деятельности

5. Какой из вариантов соотношения внутренней и внешней мотивации у сотрудников предпочтителен в большинстве случаев?

1. преобладание внешней мотивации над внутренней
2. преобладание внутренней мотивации над внешней
3. одинаково средний (средне-высокий) уровень внутренней и внешней мотивации
4. одинаково высокий уровень внутренней и внешней мотивации

6. Побудительные компоненты в регуляции деятельности – это

1. система динамических эталонов сравнения результатов деятельности и её целей, а также способов практического применения этих эталонов
2. система внешних (материальных, поведенческих) и внутренних (идеальных, психических) действий, направленных на установление и поддержание контакта человека с предметом деятельности
3. система информационных признаков при опоре на которые человек осуществляет свою деятельность
4. система потребностей и мотивов, которые побуждают, направляют деятельность человека, а также придают ей личностный смысл

7. Содержание исполнительных компонентов в деятельности руководителей определяется

1. уровнем реальной профессиональной подготовленности и опытом деятельности
2. степенью владения основными управленческими функциями
3. миссией организации
4. содержанием должностной инструкции

8. «Парадигма власти» возникла

1. вместе с возникновением человечества, появлением феномена организации и координации деятельности человеческих общностей отдельными индивидами
2. в XVII–XVIII вв. в связи с индустриальным прогрессом европейской цивилизации в русле становления капитализма
3. в начале XX в. в связи с развитием школы научного управления Ф.У. Тейлора
4. в конце 60-х гг. XX в. в связи со становлением ситуационного подхода в науке управления

9. На какую социально-профессиональную группу ориентирована «парадигма социального партнерства и обмена»?

1. IT-менеджеров
2. промышленных рабочих
3. когнитариат
4. пролетариат

10. «Управленческий континуум» (по К.С. Джорджу), это –

1. синоним понятия «диапазон управления» руководителя
2. историческая ретроспектива событий, оказавших наибольшее влияние на развитие научной рефлексии в области управления
3. иерархически организованная система управления организацией, предполагающая наличие нескольких вертикально соподчинённых статусно-должностных уровней реализации властных полномочий
4. ничто из перечисленного не подходит

11. Основоположителем школы научного управления является

1. Элтон Мэйо
2. Фредерик Тейлор
3. Анри Файоль
4. Мэри Паркер Фоллет

12. В какой последовательности возникали теоретические подходы к пониманию управления в научном менеджменте?

1. процессный, ситуационный, системный
2. процессный, системный, ситуационный
3. системный, процессный, ситуационный
4. ситуационный, процессный, системный

13. К числу современных прогрессивных принципов управления относится

1. лояльность организации и менеджмента к работникам
2. перспективное и целостное видение организации, т.е. четкое представление о том, какой она должна быть
3. установление долевого участия каждого работающего в общих результатах
4. всё сказанное

14. Какой из вариантов соотношения мотивации достижения успеха (МД) и мотивации избежания неудачи (МИН) у сотрудников предпочтителен в большинстве случаев?

1. преобладание МД над МИН
2. преобладание МИН над МД
3. одинаково высокий уровень МД и МИН
4. зависит от некоторых промежуточных факторов

15. Как люди с преобладающей мотивацией достижения успеха действуют в ситуации достижения реалистичных стимулирующих целей?

1. самостоятельно, упорно и настойчиво
2. чередуя периоды «бури и натиска» с периодами длительного отдыха и релаксации

3. проявляют склонность к поиску внешней помощи и поддержки, разнообразным отвлечениям от деятельности
 4. с большим воодушевлением, но крайне неорганизованно и хаотично
- 16. Люди с интернальным локусом контроля считают, что**
1. события человеческой жизни преимущественно определяются самими людьми и зависят от их личных способностей, компетентности, мотивации
 2. человеческое поведение определяется в первую очередь разнообразными внешними силами (жизненными обстоятельствами, действиями других людей, судьбой, случаем и т.п.)
 3. в большинстве случаев поведение человека примерно в равной мере определяется «внешними» и «внутренними» факторами
 4. нет эмпирически проверенных данных
- 17. Для какой из перечисленных организационных культур характерны хронические жалобы руководителей и сотрудников по поводу того, что «жизнь проходит впустую», «на работе ничего интересного не происходит», «вспомнить нечего», «всё происходящее сливается в один серый поток» и т.п.?**
1. амбивальной
 2. интернальной
 3. экстернальной
 4. нет эмпирически проверенных данных
- 18. Люди с высоким уровнем макиавеллизма склонны полагать, что**
1. другими людьми можно и нужно манипулировать
 2. другими людьми можно манипулировать, но не следует этого делать по этическим соображениям
 3. другими людьми нужно манипулировать, но это не всегда удается из-за недостаточного владения техникой манипуляции
 4. в большинстве случаев манипуляции другими людьми невозможны и недопустимы
- 19. Какие черты социального поведения присущи руководителям и сотрудникам, у которых высокий уровень макиавеллизма сочетается с позитивным «личностным фоном» (просоциальная направленность, интеллект, образованность)?**
1. искренность, честность, эмоциональная теплота, надежность, «обаяние непосредственности»
 2. примитивное и наглое манипулирование окружающими
 3. социальная наивность, излишняя прямолинейность, «простота хуже воровства»
 4. социальная опытность и проницательность, дипломатичность, способность достигать цели и «продвигать» собственные идеи не вызывая сопротивления окружающих

ПРИМЕРНЫЙ ВАРИАНТ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ВТОРОГО ТЕКУЩЕГО ТЕСТИРОВАНИЯ

- 1. В соответствии с мэрилендской моделью организации выделяются следующие составляющие организации:**
1. сервис, скорость, качество, чистота
 2. организационная структура, технология, персонал, организационная культура
 3. миссия, стратегия, цели и мифы организации
 4. территория, оборудование, финансовые средства, персонал
- 2. Структура организации – это**
1. система ценностей, норм, правил, представлений, ожиданий и верований, регулирующих поведение руководителей и сотрудников
 2. система логических связей между уровнями управления, рабочими местами (видами работ) и группами рабочих мест
 3. доминирующие в организации способы преобразования «исходного сырья» в «конечный продукт»
 4. графическое изображение того, что есть в организации (руководитель, заместители, отделы и т.п.)

3. Объем управления (норма или диапазон управляемости) – это

1. количество лиц, находящихся в непосредственном подчинении руководителя
2. количество задач, решаемых тем структурным подразделением, которое возглавляет руководитель
3. показатель соотношения принятых и реализованных управленческих решений
4. среднее количество управленческих функций, приходящихся на одного руководителя определенного ранга (высшего, среднего или низшего)

4. Чем сложнее и ответственнее задачи, стоящие перед структурным подразделением, тем

1. меньше должен быть диапазон управления руководителя
2. больше может быть диапазон управления руководителя
3. этот фактор не оказывает никакого влияния на диапазон управления

5. Что подразумевают, когда говорят о таком показателе формализованности организационной структуры как «жесткость»?

1. наличие определенных правил проектирования, построения и преобразования организационной структуры
2. принятие в расчет при проектировании, построении и преобразовании организационной структуры рационально обоснованных и унифицированных принципов и алгоритмов
3. восприятие особенностей организационной структуры сотрудниками организации с точки зрения её (структуры) «податливости» различным преобразующим воздействиям
4. уточнение вопроса о том, кто является субъектом проектирования, построения и преобразования организационной структуры (например, руководители предприятия или какие-то «высшие инстанции»: министерства, администрации субъектов Федерации и т.п.)

6. Что выступает главным критерием оценки структуры организации как централизованной или децентрализованной?

1. экономическая результативность деятельности
2. деловая репутация организации
3. степень удовлетворенности трудом и работой руководителей первичного звена и рядовых сотрудников
4. организация функции принятия управленческих решений

7. К преимуществам централизации можно отнести

1. стимулирование инициативы сотрудников, создание реальных возможностей для идентификации личности с организацией
2. быстрое продвижение по карьерной лестнице способных и мотивированных сотрудников
3. малое количество и незначительные масштабы ошибочных управленческих решений
4. оперативное принятие управленческих решений

8. К недостаткам децентрализации можно отнести

1. принятие управленческих решений людьми, плохо осведомленными о конкретных обстоятельствах на местах
2. часто инициатива сотрудников может оказываться избыточной
3. затрудненность и ограниченность контактов лиц, принимающих решения, с рядовыми сотрудниками – исполнителями этих решений
4. затрудненность «горизонтальной» коммуникации – обмена информацией между равными по статусу сотрудниками и структурными подразделениями

9. Технология как компонент организации – это

1. система ценностей, норм, правил, представлений, ожиданий и верований, регулирующих поведение руководителей и сотрудников
2. система логических связей между уровнями управления, рабочими местами (видами работ) и группами рабочих мест
3. доминирующие в организации способы преобразования «исходного сырья» в «конечный продукт»
4. графическое изображение того, что есть в организации (руководитель, заместители, отделы и т.п.)

- 10. Какой уровень сплоченности обычно характерен для структурных подразделений с преобладанием совместно-индивидуальной формы организации деятельности?**
1. высокий
 2. средний
 3. ниже среднего
 4. низкий
- 11. Сочетание установки на максимум трудовой отдачи и максимум ожидаемого социального вознаграждения характерно для носителей**
1. рыночного трудового сознания
 2. манипулятивно-прессингового («рваческого») трудового сознания
 3. имитационного трудового сознания
 4. «пассионарного» трудового сознания
- 12. Базовой идеей «закрытой» организации (в понимании Л. Константина) является**
1. иерархия
 2. разнообразие
 3. согласие (консенсус)
 4. единство (сходство)
- 13. Слабые стороны «синхронной» организации (в понимании Л. Константина) связаны**
1. с инерционностью, ригидностью, недостаточной мобильностью и низкой способностью к изменениям в целом, «обвальным» снижением эффективности работы в условиях динамично меняющейся внешней среды
 2. с неспособностью быстрой мобилизации и концентрации на общей цели, ненадёжностью и низким качеством выполнения рутинных действий и процедур, низкой предсказуемостью, сопротивлением любым инновациям, направленным на внесение элементов упорядоченности, регламентации, формализованности и определённости
 3. с большими потерями времени при принятии управленческих решений, склонностью к «забалтыванию» даже очевидных и несложных проблем
 4. со снижением степени гибкости и утратой способности к организационным изменениям при достижении поставленной стратегической цели или при обнаружении неадекватности этой цели
- 14. В соответствии с подходом Т. Дила и А. Кеннеди системообразующим признаком для «культуры мелких успехов» является**
1. сочетание быстрой обратной связи по результатам деятельности с относительно малым риском
 2. сочетание медленной обратной связи и низкой степени риска
 3. сочетание значительной степени риска и невысокой скорости обратной связи
 4. сочетание высокой степени риска и высокой скорости обратной связи
- 15. Какое из перечисленных ниже «измерений» организационной культуры используется в концепции Г. Хофштеда?**
1. индивидуализм/коллективизм
 2. интернальность/экстернальность
 3. реализм/потенциализм
 4. ориентация на поиск внешней стимуляции/самодостаточность
- 16. Организационная культура каких стран характеризуется сочетанием «низкая дистанция власти + индивидуализм» (в понимании Г. Хофштеда)?**
1. Австралия, Дания, Швеция
 2. Бельгия, Италия, Франция
 3. Венесуэла, Хорватия, Япония
 4. Казахстан, Литва, Россия
- 17. Для какой из девиантных (невротических) организационных культур характерна гипертрофия механизмов страха, принуждения, доносительства и наказания?**
1. параноидной
 2. депрессивной
 3. драматической (истероидной)
 4. шизоидной

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена. Вопросы для подготовки к экзамену представлены ниже.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ

1. Организационная психология как наука и область практической деятельности. Вклад организационной психологии в решение проблем мирного и конфликтного взаимодействия в обществе.
2. Уровни организационной реальности: психологическая характеристика. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.
3. Психологическая сущность и конфликтогенный потенциал управления. Управление как перевод внешних воздействий во внутренний (субъективный) план активности человека.
4. Психологическая сущность и конфликтогенный потенциал управления. Управление как «осуществление деятельности над другими деятельностями» (метадеятельность). Побудительные и ориентировочные компоненты в структуре управленческой деятельности: общая характеристика.
5. Психологическая сущность и конфликтогенный потенциал управления. Управление как «осуществление деятельности над другими деятельностями» (метадеятельность). Исполнительские и контрольные компоненты в структуре управленческой деятельности: общая характеристика.
6. Управление как деятельность с латентной (неявной, скрытой) конфликтностью. Психологические противоречия в сфере управления.
7. «Парадигма власти» и «парадигма социального партнерства и обмена»: сравнительный анализ. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.
8. Структура управленческой деятельности (ориентировочная схема анализа управления). Связующие функции управления (базовые психические функции руководителя). Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
9. Представление об управленческом цикле как инварианте деятельности руководителя; основные элементы управленческого цикла. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
10. Объекты и субъекты управления.
11. Понятие об индивидуальной управленческой концепции (ИУК): сущность, основные функции, особенности формирования и функционирования, средства реализации. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
12. Основные «дефекты» ИУК: избегание персональной ответственности; ориентация на привлечение «готовых» профессионалов; ориентация на поиск «единственно верного» («самого совершенного») стиля руководства; дефекты постановки целей деятельности. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
13. Основные «дефекты» ИУК: занятие оппортунистической позиции; неадекватное отношение к директивам; «смещение ролей»; попытки манипулирования. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.

14. Становление науки управления. Основные школы в науке управления: вклад в решение проблем мирного и конфликтного взаимодействия в обществе.
15. Становление науки управления. Общие подходы в теории управления: вклад в решение проблем мирного и конфликтного взаимодействия в обществе.
16. «Экзистенциальная теория менеджмента» Дж.С. Одиорне: вклад в решение проблем мирного и конфликтного взаимодействия в обществе.
17. Современное состояние науки управления: анализ в контексте проблем мирного и конфликтного взаимодействия в обществе.
18. Организация как объект управления. Основные составляющие организации. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.
19. Организация как объект управления. Цели организации. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.
20. Формальная структура организации, её составляющие. Сложность-простота и степень формализации как характеристики организационной структуры. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.
21. Иерархические связи в организации. Централизация и децентрализация как принципы построения внутриорганизационных иерархических связей: достоинства и недостатки. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.
22. Кооперативные связи в организации. Взаимодействие между структурными подразделениями. Основные способы оптимизации кооперативных связей. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.
23. Организационная структура и её типология. Иерархические и адхократические структуры. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.
24. Понятие о диапазоне управления (норме управляемости). Общепсихологический и интерактивный подходы к оптимизации диапазона управления руководителя. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.
25. Понятие о диапазоне управления (норме управляемости). Факторы, влияющие на величину диапазона управления руководителя. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.
26. Технология как компонент организации. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.
27. Основные модели (формы) организации совместной деятельности в организации (по Л.И. Уманскому, Т.Ю. Базарову). Особенности *общения, сплоченности и социально-психологического климата* в условиях различных моделей организации совместной деятельности. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.
28. Организационная культура: психологическая природа, механизмы возникновения и изменения. Возможные индикаторы и характеристики организационной культуры. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.

29. Символический, когнитивный и систематический подходы к пониманию организационной культуры. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.
30. Организационные парадигмы по Л. Константину. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.
31. Организационная культура и её основные характеристики по Г. Хофстеде. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.
32. Подход Э. Шейна к пониманию организационной культуры. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.
33. Невротические (девиантные, акцентуированные) типы организационной культуры. Сравнительная эффективность уравновешенных и невротических организационных культур в «нормальных» и кризисных условиях социально-экономического развития. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.
34. Организации как развивающиеся системы. Этапы развития организации. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.
35. Социально-психологический климат (СПК) группы и организации: содержание, проявления, критерии оценки. Пути и способы создания СПК, способствующего оптимизации производственного процесса. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
36. Типология власти в организации. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
37. Проблема критериев оценки управленческой деятельности. Непсихологические и психологические критерии. Авторитет руководителя и его основные компоненты (аспекты). Виды псевдоавторитета. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
38. Целеполагание и планирование в деятельности руководителя. Признаки «хорошей цели». Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
39. Основные парадигмы контроля в сфере управления. Правила эффективной реализации руководителем контрольно-корректировочной функции. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
40. Персонал и его характеристики, оказывающие значимое влияние на эффективность деятельности организации. Основные функции руководителя в работе с персоналом. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
41. Основные ошибки руководителя при восприятии и оценке сотрудников; психологические механизмы возникновения этих ошибок. Основные типы установки руководителей на подчиненных (по Ф. Фидлеру). Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
42. Нововведения в организации. Основные дефекты инновационной деятельности руководителей. Проблема адекватной оценки отношения сотрудников к

- нововведению на начальном этапе его внедрения. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
43. Нововведения в организации. «Психологические барьеры» при нововведениях и стратегии их преодоления. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
 44. Интеллект и эффективность управленческой деятельности. «Правило Гизелли». Концепция «промежуточных факторов» Ф. Фидлера и А. Лейстера. Особенности управленческого интеллекта. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
 45. Специфика мышления в деятельности руководителя.
 46. Проблема личностных детерминант эффективности управленческой деятельности (профессионально важные качества руководителя). Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
 47. Стили лидерства (руководства). Особенности организации групповой жизнедеятельности лидерами (руководителями) авторитарного (директивного), демократического (коллегиального) и либерального (попустительствующего) типов.
 48. «Решетка менеджмента» (по Р. Блейку и Д. Моутон). «Ориентация на задачу» и «ориентация на отношения» как стили руководства (лидерства).
 49. Проблема ситуативной адаптации стиля руководства. Вероятностная модель эффективности руководства Ф. Фидлера. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
 50. Типология стилей лидерства (руководства) по П. Херси и К. Бланшару. Их связь с этапами «организационного развития» сотрудников. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
 51. Кооперативный, партисипативный и тренерский (коучинг) стили управления: общая характеристика и условия применения. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
 52. Терминаторный стиль руководства и его разновидности. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
 53. Многомерные модели стиля руководства.
 54. Принятие управленческих решений: критерии эффективности. Проблема «рамок» (неявных ограничений) субъекта решения. Индивидуальные различия (стили) управленческих решений. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
 55. Основные феномены принятия групповых управленческих решений. Феномен Groupthink (группмышления) (И. Джанис).
 56. Психологические различия менеджера и предпринимателя.
 57. Делегирование полномочий. Полномочия и ответственность. Объем полномочий.
 58. Проблема принятия ответственности. Манипулирование ответственностью. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.

59. Понятие «управленческая команда». Распределение функциональных ролей в управленческой команде. Проблема формирования и оптимизации управленческой команды.
60. Коммуникации в организациях. Основные виды ошибок («барьеров») в организационной коммуникации. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
61. Общие правила и принципы построения эффективных коммуникаций.
62. Проблема управления «внешней средой» организации. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.
63. Реклама как составная часть работы с «внешней средой». Виды рекламы. Механизмы рекламного воздействия. Формула AIDA (AIMDA).
64. Основные виды критики в адрес руководителя. Проблема конструктивного отношения руководителя к критике и толерантности к низкой социальной оценке его профессиональной деятельности. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
65. Манипуляции в системах управления. Психологическая структура манипулятивного воздействия. Стратегия личностного сопротивления манипуляциям. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
66. Стресс как сопутствующий фактор управленческой деятельности: основные причины, динамика протекания, личностная предрасположенность к стрессам. Способы психопрофилактики и преодоления стресса. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
67. Проблема субъективного благополучия и психического здоровья руководителя. Иррациональные убеждения как основа непродуктивных форм организационного поведения руководителей: наиболее типичные ошибки иррационального мышления (по А. Эллису). Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
68. Проблема субъективного благополучия и психического здоровья руководителя. Критерии психического здоровья руководителя. Адекватные и неадекватные эмоции в ответ на негативные события. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
69. Концепция мотивации трудовой деятельности и организационного поведения сотрудников Д. Макгрегора (X и Y теории). «Теория Z» В. Оучи. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.
70. Теории мотивации и их историческое изменение. Концепция мотивации Ф.У. Тейлора. Доктрина «человеческих отношений» Э. Мейо. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.
71. Двухфакторная теория мотивации трудовой деятельности Ф. Херцберга и её значение для психологии управления.
72. Мотивационные подходы 1980-х годов. Мотивация и ожидания. Концепция субъективной справедливости. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.

73. Конфликты в управленческой деятельности: типология, критерии, динамика развития. Основные причины управленческих конфликтов. позитивные (конструктивные) и деструктивные конфликты. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
74. Основные стратегии поведения человека в конфликте (по К. Томасу); «диапазон пригодности» каждой из них. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
75. Основные типы конфликтных личностей и наиболее целесообразные способы взаимодействия с ними. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
76. Стратегия конструктивного разрешения конфликта. Основные ошибки, совершаемые людьми, вовлеченными конфликт. Правила конструктивного поведения в конфликте. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.
77. Основные типы организационных страхов («страхов на рабочем месте»).
78. Локус контроля как характеристика личности руководителя. Личностные особенности интерналов и экстерналов, их проявления в организационном поведении и управленческой деятельности.
79. Успехи и неудачи: личностная позиция по отношению к ним. Мотивация достижения успеха (МД) и мотивация избегания неудачи (МИН) как регулятор социального поведения личности. Особенности организационного поведения и трудовой деятельности руководителей и сотрудников с преобладанием МД или МИН: глубинная мотивация; отношение к ситуациям достижения, соперничеству, конкуренции, риску; предпочитаемые цели деятельности; способы достижения реалистичных стимулирующих целей.
80. Успехи и неудачи: личностная позиция по отношению к ним. Мотивация достижения успеха (МД) и мотивация избегания неудачи (МИН) как регулятор социального поведения личности. Особенности организационного поведения и трудовой деятельности руководителей и сотрудников с преобладанием МД или МИН: динамика уровня притязаний после успехов и неудач; отношение к оценкам со стороны окружающих; понимание причин успехов и неудач; самооценка; стиль планирования времени.
81. Макиавеллистические установки личности: общая характеристика. Особенности личности, социального и организационного поведения лиц с низким и высоким уровнем макиавеллизма.

Критерии оценки по промежуточной аттестации (экзамен)

Оценка *отлично* выставляется в том случае, если студент:

в полном объеме *знает* феноменологию, закономерности и механизмы психической регуляции поведения людей в обсуждаемом локусе организационно-управленческой реальности; основные теории и концептуальные модели, диапазон их практического применения (возможности и ограничения);

в полном объеме *умеет* осуществлять психологический анализ обсуждаемого локуса организационно-управленческой реальности на основании усвоенных им теоретических и концептуальных моделей, знакомства с опытом применения этих моделей на практике;

в полном объеме *владеет* методологией психологического анализа функционирования и развития личности и группы в организационно-управленческом контексте, психологическими средствами оптимизации организационно-управленческой реальности в аспекте мира и конфликта.

Оценка *хорошо* выставляется в том случае, если студент:

в полном объеме с незначительными пробелами *знает* феноменологию, закономерности и механизмы психической регуляции поведения людей в обсуждаемом локусе организационно-управленческой реальности; основные теории и концептуальные модели, диапазон их практического применения (возможности и ограничения);

в целом *умеет*, допуская несущественные ошибки (испытывая некоторые затруднения, разрешаемые при помощи преподавателя) осуществлять психологический анализ обсуждаемого локуса организационно-управленческой реальности на основании усвоенных им теоретических и концептуальных моделей, знакомства с опытом применения этих моделей на практике;

владеет, испытывая незначительные затруднения и совершая незначительные ошибки, методологией психологического анализа функционирования и развития личности и группы в организационно-управленческом контексте, психологическими средствами оптимизации организационно-управленческой реальности в аспекте мира и конфликта.

Оценка **удовлетворительно** выставляется в том случае, если студент:

поверхностно *знает* феноменологию, закономерности и механизмы психической регуляции поведения людей в обсуждаемом локусе организационно-управленческой реальности; некоторые теории и концептуальные модели, диапазон их практического применения (возможности и ограничения);

умеет, допуская существенные ошибки, исправляемые совместно с преподавателем, осуществлять психологический анализ обсуждаемого локуса организационно-управленческой реальности на основании усвоенных им теоретических и концептуальных моделей, знакомства с опытом применения этих моделей на практике;

владеет, испытывая значительные затруднения и совершая значительные ошибки, методологией психологического анализа функционирования и развития личности и группы в организационно-управленческом контексте, отдельными психологическими средствами оптимизации организационно-управленческой реальности в аспекте мира и конфликта.

Оценка **неудовлетворительно** выставляется в том случае, если студент:

не знает феноменологию, закономерности и механизмы психической регуляции поведения людей в обсуждаемом локусе организационно-управленческой реальности; теории и концептуальные модели, диапазон их практического применения (возможности и ограничения);

не умеет осуществлять психологический анализ обсуждаемого локуса организационно-управленческой реальности;

не владеет методологией психологического анализа функционирования и развития личности и группы в организационно-управленческом контексте, психологическими средствами оптимизации организационно-управленческой реальности в аспекте мира и конфликта.

5 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

5.1 Основная литература:

1. Организационная психология [Электронный ресурс + Текст] : учебник для академического бакалавриата / под ред. А. В. Карпова. – М. : Издательство Юрайт, 2018 (2015, 2012). – 570 с. Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/3B754308-202B-48C6-A6E8-9978C44271B2/organizacionnaya-psihologiya>
2. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2019. – 504 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/organizacionnaya-psihologiya-425235>

5.2 Дополнительная литература:

1. Захарова, Л.Н. Психология управления: учебное пособие / Л.Н. Захарова. – М.: Логос, 2014. – 376 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=84987
2. Карпов, А.В. Психология менеджмента [Текст]: учебное пособие / А.В. Карпов. – М.: Гардарики, 2007 (2006, 2005, 2003). – 584 с.
3. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс: учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. – М.–Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 446 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=435528
4. Мандель, Б.Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС 3+: учебное пособие для студентов всех уровней обучения (бакалавриат, магистратура) / Б.Р. Мандель. – М.–Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 348 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=363425
5. Овсянникова, Е.А. Психология управления: учебное пособие / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. – М. Флинта, 2015. – 222 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=279817
6. Столяренко, А.М. Психология менеджмента: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 455 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=118133

5.3 Периодические издания:

- Психологический журнал
- Вопросы психологии
- Психология. Журнал Высшей школы экономики
- Организационная психология
- Психология труда и организационная психология
- Психологические исследования
- Социальная психология и общество
- Южно-Российский журнал социальных наук

6 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе современные профессиональные базы данных и информационно-справочные системы, необходимые для освоения дисциплины

Российское образование, федеральный портал [Официальный сайт] – URL: <https://www.edu.ru/>

Научная электронная библиотека [Официальный сайт] – URL: <https://elibrary.ru/>

Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Официальный сайт] – URL: <https://cyberleninka.ru/>

Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE» [Официальный сайт] – URL: <https://www.biblioclub.ru/>

Электронная библиотечная система «Юрайт» [Официальный сайт] – URL: <https://www.biblio-online.ru/>

Электронная библиотечная система «Лань» [Официальный сайт] – URL: <https://e.lanbook.com/>

Экономика. Социология. Менеджмент, федеральный образовательный портал (НИУ Высшая Школа Экономики) [Официальный сайт] – URL: <https://www.ecsocman.hse.ru/>

East View, базы данных компании «Ист Вью», включающие научные и научно-практические академические и независимые журналы по психологии [Официальный сайт] – URL: <https://dlib.eastview.com/>

PsyJournals, портал психологических изданий [Официальный сайт] – URL: <https://psyjournals.ru/>

Электронный научный журнал «Психологические исследования» [Официальный сайт] – URL: <https://psystudy.ru/>

Электронный научный журнал «Организационная психология» (НИУ Высшая Школа Экономики) [Официальный сайт] – URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/>

Электронный научный журнал «Психология труда и организационная психология» (Институт психологии РАН) [Официальный сайт] – URL: <https://work-org-psychology.ru/>

Институт практической психологии «Иматон» [Официальный сайт] – URL: <https://www.imaton.ru/>

7 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

По курсу предусмотрено проведение лекционных и семинарских (практических) занятий. На *лекциях* преподавателем осуществляется систематическое изложение учебного материала, ставятся проблемы, представляются базовые ориентиры для самостоятельного освоения обучающимися содержания учебной дисциплины. На *семинарских (практических)* занятиях происходит разбор и обсуждение конкретных тем и проблем, освоение психодиагностического инструментария, овладение умениями психологического и конфликтологического анализа организационно-управленческой реальности, овладение приемами и способами психологического проектирования решения проблем личности, группы и организации как субъектов организационно-управленческой деятельности и отношений в контексте мира и конфликта.

Важнейшим этапом освоения учащимися дисциплины «Организационная психология» является *самостоятельная работа*. Она приобщает студентов к исследовательской работе, обогащает опытом и знаниями, необходимыми для дальнейшего их становления как субъектов профессиональной конфликтологической деятельности, прививает навыки работы с литературой, статистическими данными. Цель самостоятельной работы – систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний с использованием современных информационных технологий и литературных источников.

Используются следующие формы организации самостоятельной работы студентов.

Проработка учебного (теоретического) материала при самостоятельном изучении разделов и тем, способствующая обретению обучающимися базовой субъектной компетентности в профессиональной и учебно-профессиональной деятельности, выражающейся в способности и готовности самостоятельно ориентироваться в информационном пространстве современной организационной психологии, воспринимать и структурировать информацию в соответствии с индивидуальными особенностями и прогнозируемой траекторией движения в пространстве профессиональной конфликтологической деятельности.

Подготовка письменных рефератов и эссе, устных докладов и сообщений по актуальным проблемам современной организационной психологии, значимым с точки зрения подготовки конфликтолога.

Составление программ и проектов аналитико-диагностической и/или консультационно-развивающей направленности. Примерами могут служить программы изучения личности, группы, организации, оценки конфликтогенного потенциала организации и управленческих решений, схемы анализа проблемных организационно-управленческих ситуаций, проекты организационного развития, оптимизации управления и др.

Подготовка к групповым дискуссиям, предполагающим, например, моделирование диалога (полилога) представителей различных теоретических школ и направлений, а также – совместное решение конкретной организационно-управленческой проблемы (оценка конфликтогенного потенциала организации, управленческого решения, оптимизация социально-психологического климата рабочей группы и др.).

Подготовка к текущему контролю, включающая в себя проработку и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовку к семинарским и практическим занятиям, обобщающим коллоквиумам, контрольным работам и тестированию в соответствии с планами учебных занятий

Контроль самостоятельной работы студентов осуществляется еженедельно в соответствии с программой занятий.

Организация процесса самостоятельной работы (СР) по дисциплине (модулю)
«Организационная психология и управление конфликтами»

№	Наименование раздела	Виды/формы самостоятельной работы	Сроки выполнения	Формы контроля
1	2	3	4	5
1.	Введение в организационную психологию. Организационная психология и управление конфликтами	Направленная рефлексия содержания индивидуальных управленческих концепций Подготовка творческого задания/эссе связанного с критическим анализом одной из школ науки управления или одного из подходов в теории управления Подготовка групповых мини-эссе по реконструкции управленческих представлений характерных для «дотейлоровского» этапа развития наук об управлении и организации Подготовка к текущему контролю	1-2 недели 7 семестра	Предоставление рефлексивного мини-отчета Предоставление реферата/эссе Предоставление реконструктивно-го группового мини-эссе Контрольная работа
2.	Организация с точки зрения психологии. Конфликтогенный потенциал организации	Подготовка реферата по одной из примерных тем, предложенных в РПД Разработка микрогруппового проекта по анализу и оптимизации социально-психологического климата в различном организационно-культурном контексте Подготовка эссе по рефлексивному осмыслению личных организационных представлений/предпочтений Самостоятельное изучение подтем: «Влияние различных типов технологий на общение, сплоченность и социально-психологический климат структурных	3-7 недели 7 семестра	Предоставление реферата/эссе Предоставление отчета по групповому микропроекту Проверка конспектов Контрольная работа Тестирование

№	Наименование раздела	Виды/формы самостоятельной работы	Сроки выполнения	Формы контроля
1	2	3	4	5
		подразделений организации» и «Инновации в организациях: психологическая работа с сопротивлением» Подготовка к текущему контролю		
3.	Организационные феномены и процессы в аспекте мира и конфликта	Подготовка реферата по одной из примерных тем, предложенных в РПД Подготовка группового исследовательского мини-проекта по психологическому анализу и оптимизации конкретной управленческой функции Самостоятельное изучение подтем: «Влияние различных типов технологий на общение, сплоченность и социально-психологический климат структурных подразделений организации» и «Инновации в организациях: психологическая работа с сопротивлением» Подготовка к текущему контролю	8-12 недели 7 семестра	Предоставление реферата Предоставление отчета о групповом исследовательском микро-проекте Проверка конспектов Контрольная работа Тестирование
4.	Управление в организации: психология и конфликтология взаимодействия субъекта и объекта управления	Подготовка реферата по одной из примерных тем, предложенных в РПД Мини-исследование по психологическому анализу личностных и социально-психологических факторов эффективности управленческой деятельности / Проект по психологической оптимизации конкретной управленческой функции (на выбор) в аспекте мира и конфликта в организации Самостоятельное изучение подтем «Тайм-менеджмент: способы и техники управления руководителем собственным временным	13-17 недели 7 семестра	Предоставление реферата Предоставление отчета о проведенном микро-исследовании / разработанном микропроекте Проверка конспектов Контрольная работа Тестирование

№	Наименование раздела	Виды/формы самостоятельной работы	Сроки выполнения	Формы контроля
1	2	3	4	5
		ресурсом» и «Психология практического мышления руководителя» Подготовка к текущему контролю		

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

8.1 Перечень информационных технологий

Компьютерные технологии и программные продукты, необходимые для сбора и систематизации информации, использование поисковых запросов и возможностей интернет в работе с источниками научной и учебной литературы.

8.2 Перечень необходимого лицензионного программного обеспечения

Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus.

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<https://elibrary.ru/>).
2. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE» (<https://www.biblioclub.ru/>).
3. Электронная библиотечная система «Юрайт» (<https://www.biblio-online.ru/>).
4. Электронная библиотечная система «Лань» (<https://e.lanbook.com/>).
5. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» (<https://cyberleninka.ru/>)
6. Электронный каталог библиотеки КубГУ (<https://www.kubsu.ru/node/>).
7. Коллекция журналов издательства Elsevier на портале ScienceDirect (<https://www.sciencedirect.com/>).
8. EBSCO, универсальная база данных зарубежных полнотекстовых научных журналов по всем областям знаний (<https://search.epnet.com/>).
9. East View, базы данных компании «Ист Вью», включающие научные и научно-практические академические и независимые журналы по психологии (<https://dlib.eastview.com/>)

9 Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа (350040, г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149), оснащенная учебной мебелью (столы, стулья), доской, мобильным комплектом (ноутбук, проектор)

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
2.	Семинарские (практические) занятия	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (350040, г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149), оснащенная учебной мебелью (столы, стулья), доской, мобильным комплектом (ноутбук, проектор)
3.	Групповые (индивидуальны) консультации	Аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций (350040, г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149), оснащенная учебной мебелью (столы, стулья), доской, мобильным комплектом (ноутбук, проектор)
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации (350040, г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149), оснащенная учебной мебелью (столы, стулья), доской, мобильным комплектом (ноутбук, проектор)
5.	Самостоятельная работа	Помещение для самостоятельной работы (350040, г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149, № А213 /Зал доступа к электронным ресурсам и каталогам/), оснащенное офисной мебелью, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и доступом в электронную информационно-образовательную среду университета