

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  
Т.А. Загуров  
« 28 » \_\_\_\_\_ 2021 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Б1.О.07 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

|                          |                                                                           |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Направление подготовки   | 37.04.01 ПСИХОЛОГИЯ                                                       |
| Направленность (профиль) | Психология профессиональной<br>деятельности и экономическая<br>психология |
| Форма обучения           | Очная                                                                     |
| Квалификация             | Магистр                                                                   |

Краснодар 2021

Рабочая программа дисциплины **Б1.О.07 Организационная психология** составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 37.04.01 Психология

Программу составила:  
Бубнова И.С., доцент,  
кандидат психологических наук, доцент



Рабочая программа дисциплины Б1.О.07 Организационная психология утверждена на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления  
протокол № 11 «26» апреля 2021 г.  
И.о.заведующего кафедрой социальной психологии и социологии управления

Педанова Е.Ю.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии  
протокол № 4 «26» апреля 2021 г.  
Председатель УМК факультета управления и психологии

Шлюбуль Е.Ю.



Рецензенты:

О.В. Бондарева, канд. психол.н., доцент кафедры психологии личности и общей психологии КубГУ



В.С. Власенко, канд. психол. наук, доцент кафедры коррекционной педагогики и специальной психологии ГБОУ ДПО «Институт развития образования Краснодарского края»

## **1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)**

**1.1 Цель освоения дисциплины** - формирование у магистрантов системы представлений о феноменологии, закономерностях и механизмах психической регуляции поведения, деятельности и общения людей при их включении в различные типы организационно-управленческих систем и отношений, а также психологических характеристиках самих этих систем и отношений.

### **1.2 Задачи дисциплины**

- формирование понятия об организационной психологии как науке и области практической деятельности, её месте в системе современного научного знания о человеке как субъекте организационного поведения и трудовой деятельности.

- рассмотрение основных понятийных конструктов, методологических и методических принципов организационной психологии как инструментов решения психологических проблем организационного функционирования и развития.

- систематическое изложение представлений о закономерностях и механизмах психической регуляции социального поведения, трудовой деятельности и взаимодействия людей как членов организации, а также о психологических характеристиках различных типов организационно-управленческих систем и отношений.

- содействие формированию готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

- формирование готовности осуществлять диагностику, экспертизу и коррекцию психологических свойств, состояний и процессов личности и группы в конкретном организационно-управленческом контексте на основании соотнесения возможностей и ограничений индивидуального и группового субъекта с характеристиками организационно-деятельностной среды.

- совершенствование умений и навыков анализа и реферирования научной литературы по организационной психологии и смежной проблематике.

- помощь в освоении умений и навыков планирования и реализации научно-исследовательской, экспертно-оценочной, проектировочной, консультационной и оптимизационно-развивающей деятельности в области организационной психологии.

- 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 (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Организационная психология» относится к базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина «Организационная психология» изучается параллельно с дисциплинами «Системный анализ и психология принятия решений», «Психодиагностика в научных и прикладных исследованиях», «История и методология психологии», «Теория и практика межкультурной коммуникации в психологии» и др.

Приобретенные в результате изучения дисциплины «Организационная психология» знания, умения и компетенции являются предшествующими для дисциплин «Управление проектом в психологии», «Технологии личностного роста», «Научные школы и теории в современной психологии», прохождения преддипломной практики, подготовки и написания выпускной квалификационной работы.

#### 1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

| Код и наименование индикатора*                                                                                                                                                                                                                                            | Результаты обучения по дисциплине                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                      |
| ИУК – 3.1 Владеет принципами формирования эффективной команды                                                                                                                                                                                                             | Знает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели                                                                                          |
|                                                                                                                                                                                                                                                                           | Умеет планировать последовательность шагов для достижения заданного результата                                                                                                       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                           | Владеет принципами формирования эффективной команды, навыками осуществления обмена информацией с другими членами команды                                                             |
| ИУК – 3.2 Организует работу команды и обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения                                                                                          | Знает эффективное использование стратегий достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде                                                                               |
|                                                                                                                                                                                                                                                                           | Умеет организовать работу команды на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения                                                    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                           | Владеет навыками организации работы команды и обеспечения выполнения поставленных задач на основе мониторинга командной работы, осуществляет презентацию результатов работы команды  |
| ПК-2 Осуществляет диагностику психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к профессиональной и другим социальным группам |                                                                                                                                                                                      |
| ИПК-2.1 Определяет, предмет и задачи диагностики                                                                                                                                                                                                                          | Знает профессиональные функции психолога в организациях разного типа                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                           | Умеет выполнять профессиональные функции в организациях разного типа                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                           | Демонстрирует навыки выполнения профессиональных функций психолога в организациях разного типа                                                                                       |
| ИПК-2.2 Подбирает соответствующие задаче методы диагностики, реализует процедуру диагностики                                                                                                                                                                              | Знает основные методы диагностики психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека                                                  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                           | Умеет применять, соответствующие задаче, методы диагностики                                                                                                                          |
|                                                                                                                                                                                                                                                                           | Владеет навыками проведения диагностики, обобщения результатов обследования, готовит-психологическое заключение или психологический портрет                                          |
| ИПК-2.3 обобщает результаты обследования, готовит-психологическое заключение или психологический портрет, оценивает психологические риски, факторы социальной и психологической напряженности на основе проведенной диагностики                                           | Знает основные методы диагностики человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к профессиональной и другим социальным группам |
|                                                                                                                                                                                                                                                                           | Умеет обобщать результаты обследования, готовить психологическое заключение или психологический портрет                                                                              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                           | Владеет навыками оценивания психологических рисков, факторов социальной и психологической напряженности на основе проведенной диагностики                                            |
| ПК-3 Способен создавать на основе изучаемых теорий и концепций рабочую модель предмета профессиональной деятельности                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                      |
| ИПК-3.1 Обосновывает выбор теорий, концепций, моделей для решения исследуемой проблемы.                                                                                                                                                                                   | Знает теоретические и методические концепции, модели, теории, необходимые для решения исследуемой проблемы                                                                           |

| Код и наименование индикатора*                          | Результаты обучения по дисциплине                                                                                          |
|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                         | Умеет разработать модель решения исследуемой проблемы                                                                      |
|                                                         | Владеет приемами разработки, на основе изучаемых теорий и концепций, рабочей модели предмета профессиональной деятельности |
| ИПК-3.2 Формулирует и обосновывает предмет исследования | Знает теоретические и методические концепции, модели, теории, необходимые для формулирования предмета исследования         |
|                                                         | Умеет формулировать и обосновывать предмет исследования.                                                                   |
|                                                         | Владеет приемами разработки, на основе изучаемых теорий и концепций, рабочей модели предмета исследования                  |

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

## 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице:

| Виды работ                                                                                                                                                                                                        | Всего часов | Форма обучения   |                  |                  |               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------------|------------------|------------------|---------------|
|                                                                                                                                                                                                                   |             | очная            |                  | очно-заочная     | заочная       |
|                                                                                                                                                                                                                   |             | X семестр (часы) | X семестр (часы) | X семестр (часы) | 1 курс (часы) |
| <b>Контактная работа, в том числе:</b>                                                                                                                                                                            | <b>64,2</b> | <b>64,2</b>      |                  |                  |               |
| <b>Аудиторные занятия (всего):</b>                                                                                                                                                                                | <b>64</b>   | <b>64</b>        |                  |                  |               |
| занятия лекционного типа                                                                                                                                                                                          | 32          | 32               |                  |                  |               |
| лабораторные занятия                                                                                                                                                                                              | -           | -                |                  |                  |               |
| практические занятия                                                                                                                                                                                              | -           | -                |                  |                  |               |
| семинарские занятия                                                                                                                                                                                               | 32          | 32               |                  |                  |               |
|                                                                                                                                                                                                                   |             |                  |                  |                  |               |
| <b>Иная контактная работа:</b>                                                                                                                                                                                    | <b>-</b>    | <b>-</b>         |                  |                  |               |
| Контроль самостоятельной работы (КСР)                                                                                                                                                                             |             |                  |                  |                  |               |
| Промежуточная аттестация (ИКР)                                                                                                                                                                                    | 0,2         | 0,2              |                  |                  |               |
| <b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>                                                                                                                                                                       | <b>43,8</b> | <b>43,8</b>      |                  |                  |               |
| Реферат/эссе (подготовка)                                                                                                                                                                                         | 10          | 10               |                  |                  |               |
| Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.) | 23,8        | 23,8             |                  |                  |               |
| Подготовка к текущему контролю                                                                                                                                                                                    | 10          | 10               |                  |                  |               |
| <b>Контроль:</b>                                                                                                                                                                                                  |             |                  |                  |                  |               |
| Подготовка к экзамену                                                                                                                                                                                             |             |                  |                  |                  |               |
| <b>час.</b>                                                                                                                                                                                                       | <b>108</b>  |                  |                  |                  |               |

|                               |                                              |             |  |  |  |  |
|-------------------------------|----------------------------------------------|-------------|--|--|--|--|
| <b>Общая<br/>трудоемкость</b> | <b>в том числе<br/>контактная<br/>работа</b> | <b>64,2</b> |  |  |  |  |
|                               | <b>зач. ед</b>                               | <b>3</b>    |  |  |  |  |

## 2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 2 семестре/курсе (очная форма обучения)

| №  | Наименование разделов (тем)                                     | Количество часов |                   |    |    |                      |
|----|-----------------------------------------------------------------|------------------|-------------------|----|----|----------------------|
|    |                                                                 | Всего            | Аудиторная работа |    |    | Внеаудиторная работа |
|    |                                                                 |                  | Л                 | ПЗ | ЛР |                      |
| 1. | Введение в организационную психологию                           | 20               | 10                | 10 | -  | 14                   |
| 2. | Организация с точки зрения психологии                           | 22               | 11                | 11 | -  | 14                   |
| 3. | Организационные феномены и процессы: психологическое содержание | 22               | 11                | 11 | -  | 15,8                 |
|    | <i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>                             | 64               | 32                | 32 | 0  | 43,8                 |
|    | Контроль самостоятельной работы (КСР)                           |                  |                   |    |    |                      |
|    | Промежуточная аттестация (ИКР)                                  | 0,2              |                   |    |    |                      |
|    | Подготовка к текущему контролю                                  |                  |                   |    |    |                      |
|    | Общая трудоемкость по дисциплине                                | 108              |                   |    |    |                      |

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

## 2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

### 2.3.1 Занятия лекционного типа

| №  | Наименование раздела (темы)                                     | Содержание раздела (темы)                                                                             | Форма текущего контроля    |
|----|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| 1. | Введение в организационную психологию                           | Организационная психология как наука и область практической деятельности                              | <i>Контрольные вопросы</i> |
| 2. | Организация с точки зрения психологии                           | Организация: реальность и понятие. Философия, идеология, структура, технология и культура организации | <i>Контрольные вопросы</i> |
| 3. | Организационные феномены и процессы: психологическое содержание | Личность, группы и команды в организациях. Руководство, власть и коммуникации в организациях          | <i>Контрольные вопросы</i> |

### 2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия/ лабораторные работы)

| №  | Наименование раздела (темы)           | Тематика занятий/работ                                    | Форма текущего контроля                   |
|----|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 1  | 2                                     | 3                                                         | 4                                         |
| 1. | Введение в организационную психологию | История и перспективы развития организационной психологии | Групповая дискуссия<br>Контрольная работа |

|    |                                                                 |                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                              |
|----|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. | Организация с точки зрения психологии                           | Структура, технология и культура организации: психологические эффекты и корреляты<br>Организационная культура и развитие организации | Групповая дискуссия<br>Анализ конкретных ситуаций<br>Предоставление отчета по микрогрупповому проекту<br>Предоставление рефератов/эссе<br>Контрольная работа                 |
| 3. | Организационные феномены и процессы: психологическое содержание | Личность, группы, команды и межгрупповые отношения в организациях<br>Руководство, власть, коммуникации и стресс в организации        | Групповая дискуссия<br>Анализ конкретных ситуаций<br>Предоставление отчета о групповом исследовательском мини-проекте<br>Предоставление рефератов/эссе<br>Контрольная работа |

Защита лабораторной работы (ЛР), выполнение курсового проекта (КП), курсовой работы (КР), расчетно-графического задания (РГЗ), написание реферата (Р), эссе (Э), коллоквиум (К), тестирование (Т) и т.д.

При изучении дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

### 2.3.3 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые проекты/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 | Проработка теоретического материала                                                                | Методические указания по подготовке темы к семинару (доклада)<br>Методические указания по разработке и написанию эссе//<br>Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы, утвержденный на каф. социальной психологии и социологии управления 26.04.2021, протокол №11.  |
| 2 | Выполнение индивидуальных теоретических, аналитических заданий (подготовка сообщений, презентаций) | Методические указания по подготовке темы к семинару (доклада)<br>Методические указания по разработке и написанию эссе//<br>Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы, утвержденный на каф. социальной психологии и социологии управления, 26.04.2021, протокол №11. |
| 3 | Самообследование, самоанализ и проектирование элементов индивидуальных стратегий саморазвития      | Методические указания по подготовке темы к семинару (доклада)<br>Методические указания по разработке и написанию эссе//<br>Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы, утвержденный на каф. социальной психологии и социологии управления, 26.04.2021, протокол №11. |

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 печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

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 печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

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,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

### **3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)**

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (дискуссии, работа в малых группах, разбор конкретных ситуаций, проектирование элементов стратегии саморазвития, самоанализ личностных и временных ресурсов и др.) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

### **4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Организационная психология».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме контрольных вопросов, доклада-презентации по проблемным вопросам, групповой дискуссии, результатов самооценки и анализа ресурсов и **промежуточной аттестации** в форме *контрольного опроса*.

#### Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

| №<br>п/п | Код и наименование индикатора<br>(в соответствии с п. 1.4)                                                                                                                          | Результаты обучения<br>(в соответствии с п. 1.4)                                                                                                                                 | Наименование оценочного средства                                                                                                                           |                                                       |                                                                                                                                   |  |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|          |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                  | Текущий контроль                                                                                                                                           | Промежуточная аттестация                              |                                                                                                                                   |  |
| 1        | УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели                                                         | Знает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели                                                                                      | Групповая дискуссия<br><br>Предоставление рефлексивного мини-отчета<br><br>Предоставление реконструктивного группового мини-эссе<br><br>Контрольная работа | Отчет.<br>Эссе.<br>Контрольная работа.<br><br>Доклад. |                                                                                                                                   |  |
|          |                                                                                                                                                                                     | Умеет планировать последовательность шагов для достижения заданного результата                                                                                                   |                                                                                                                                                            |                                                       |                                                                                                                                   |  |
|          |                                                                                                                                                                                     | Владеет принципами формирования эффективной команды, навыками осуществления обмена информацией с другими членами команды                                                         |                                                                                                                                                            |                                                       |                                                                                                                                   |  |
|          | ИУК – 3.1 Владеет принципами формирования эффективной команды                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                            |                                                       |                                                                                                                                   |  |
|          |                                                                                                                                                                                     | ИУК – 3.2 Организует работу команды и обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения |                                                                                                                                                            |                                                       | Знает эффективное использование стратегий достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде                            |  |
|          |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                            |                                                       | Умеет организовать работу команды на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения |  |
|          | Владеет навыками организации работы команды и обеспечения выполнения поставленных задач на основе мониторинга командной работы, осуществляет презентацию результатов работы команды |                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                            |                                                       |                                                                                                                                   |  |

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                        |                                         |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| 2 | ПК-2 Осуществляет диагностику психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к профессиональной и другим социальным группам. | Знает профессиональные функции психолога в организациях разного типа                                                                                                                 | Групповая дискуссия<br><br>Анализ конкретных ситуаций<br><br>Предоставление отчета о групповом исследовательском мини-проекте<br><br>Проверка конспектов<br><br>Контрольная работа<br><br>Тестирование | Отчет.<br>Конспект.<br>Тест.<br>Доклад. |
|   |                                                                                                                                                                                                                                                                            | Умеет выполнять профессиональные функции в организациях разного типа                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                        |                                         |
|   | ИПК-2.1 Определяет, предмет и задачи диагностики                                                                                                                                                                                                                           | Демонстрирует навыки выполнения профессиональных функций психолога в организациях разного типа                                                                                       |                                                                                                                                                                                                        |                                         |
|   | ИПК-2.2 Подбирает соответствующие задаче методы диагностики, реализует процедуру диагностики                                                                                                                                                                               | Знает основные методы диагностики психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека                                                  |                                                                                                                                                                                                        |                                         |
|   |                                                                                                                                                                                                                                                                            | Умеет применять, соответствующие задаче, методы диагностики                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                        |                                         |
|   |                                                                                                                                                                                                                                                                            | Владеет навыками проведения диагностики, обобщения результатов обследования, готовит психологическое заключение или психологический портрет                                          |                                                                                                                                                                                                        |                                         |
|   | ИПК-2.3 обобщает результаты обследования, готовит психологическое заключение или психологический портрет, оценивает психологические риски, факторы социальной и психологической напряженности на основе проведенной диагностики                                            | Знает основные методы диагностики человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к профессиональной и другим социальным группам |                                                                                                                                                                                                        |                                         |
|   |                                                                                                                                                                                                                                                                            | Умеет обобщать результаты обследования, готовить психологическое заключение или психологический портрет                                                                              |                                                                                                                                                                                                        |                                         |

|   |                                                                                                                       |                                                                                                                                           |                                                                                                                                                    |  |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|   |                                                                                                                       | Владеет навыками оценивания психологических рисков, факторов социальной и психологической напряженности на основе проведенной диагностики |                                                                                                                                                    |  |
| 3 | ПК-3 Способен создавать на основе изучаемых теорий и концепций рабочую модель предмета профессиональной деятельности. | Знает теоретические и методические концепции, модели, теории, необходимые для решения исследуемой проблемы                                | Работа в малых группах с целью анализа конкретных ситуаций и обсуждения ответов на предложенные для самостоятельной работы вопросы по теме занятия |  |
|   |                                                                                                                       | Умеет разработать модель решения исследуемой проблемы                                                                                     |                                                                                                                                                    |  |
|   | ИПК-3.1 Обосновывает выбор теорий, концепций, моделей для решения исследуемой проблемы.                               | Владеет приемами разработки, на основе изучаемых теорий и концепций, рабочей модели предмета профессиональной деятельности                |                                                                                                                                                    |  |
|   |                                                                                                                       | Знает теоретические и методические концепции, модели, теории, необходимые для формулирования предмета исследования                        |                                                                                                                                                    |  |
|   | ИПК-3.2 Формулирует и обосновывает предмет исследования                                                               | Умеет формулировать и обосновывать предмет исследования.                                                                                  |                                                                                                                                                    |  |
|   |                                                                                                                       | Владеет приемами разработки, на основе изучаемых теорий и концепций, рабочей модели предмета исследования                                 |                                                                                                                                                    |  |

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

***Примерный перечень вопросов и заданий***

| Раздел | Контрольные вопросы | Практические задания |
|--------|---------------------|----------------------|
|--------|---------------------|----------------------|

|                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Введение в организационную психологию</p> | <p>1. Предмет и задачи организационной психологии. Аспекты организационной реальности, относящиеся к компетенции психолога.</p> <p>2. Эволюция организационных парадигм в XX столетии.</p> <p>3. Централизованный (тоталитарный) и рыночный способы возникновения организации. Кооперация, специализация и иерархизация как основные организационные эффекты.</p> <p>4. Внешние и внутренние цели организации. Миссия, стратегия и ресурсы организации.</p> <p>5. Основные составляющие организации: организационная структура, технология, организационная культура, персонал.</p> <p>6. Социально-психологические исследования формальных организаций. Значение теории бюрократии М. Вебера для организационной психологии. Механическая и организмическая модели организации.</p> <p>7. Типы организационных структур и их социально-психологические особенности. Субординационные и координационные связи в организации: социально-психологические основы анализа, проектирования и оптимизации. Новые технологии и организационные структуры.</p> <p>8. Организационная культура (ОК) как интегративная характеристика организации. Функции ОК и задачи организации. Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p> <p>9. Социально-психологическая детерминация становления и развития организационных культур. Технологии поддержания и изменения ОК на различных этапах жизненного цикла организации. Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p> <p>10. Проблема анализа ОК. Формализованный и идиографический подходы к изучению ОК.</p> <p>11. Основные сферы диагностики организации. Основные способы диагностики по «неэкономическим» критериям. Данное представление как когнитивная основа готовности к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска,</p> | <p>Групповая дискуссия</p> <p>Предоставление рефлексивного мини-отчета</p> <p>Предоставление реконструктивного группового мини-эссе</p> <p>Контрольная работа</p> |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |  |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <p>принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.</p> <p>12.Технология как компонент организации.</p> <p>13.Модели организации совместной деятельности и их влияние на общение, сплоченность и социально-психологический климат группы. Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p> <p>14.Организационные парадигмы по Л. Константину.</p> <p>15.Концепция организационной культуры Г. Хофшtedта.</p> <p>16.Типология организационной культуры по Т. Дилу и А. Кеннеди.</p> <p>17.Типология организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна.</p> <p>18.Представления Ч. Хенди о типах организационных культур.</p> <p>19.Невротические (девиантные, акцентуированные) организационные культуры. Данное представление как когнитивная основа готовности к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.</p> <p>20.Рамочные конструкции ОК. Типологии организационных культур (Л. Константин, Г. Хофшted, Ч. Хенди, Т Дил, А. Кеннеди, К. Камерон, Р. Куинн и др.). Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p> <p>21.Дисфункциональные нарушения ОК. Невротические организационные культуры: феноменология и типологизация. Деформация отношений между руководителями и подчиненными в рамках невротической культуры (М. Кетс де Врайс, Д. Миллер). Данное представление как когнитивная основа готовности к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической,</p> |  |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

|                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                              | <p>профессиональной и другим социальным группам.</p> <p>22.Типологические характеристики культуры организации и особенности проявления социально-психологических феноменов. Проблема специфичности организационной культуры в отечественных условиях. Данное представление как когнитивная основа готовности к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                               |
| <p>Организация с точки зрения психологии</p> | <p>23.Внутриорганизационные коммуникации: структура и типология. Проблема искажения и неоперативности внутриорганизационной информации. Основные виды ошибок и «барьеров» во внутриорганизационной коммуникации. Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p> <p>24.Коммуникация и этапы организационного функционирования (прием на работу, должностная адаптация, «зрелое функционирование», контроль и оценка деятельности).</p> <p>25.Внешеорганизационные коммуникации. Внешняя среда организации как объект управления. Реклама как составная часть работы с «внешней средой». Имидж организации и связи с общественностью. Репутационный капитал организации.</p> <p>26.Динамика «внешних» коммуникаций на различных этапах жизненного цикла организации (основание и ранний рост, развитие; средний возраст; зрелость; спад, завершение деятельности).</p> <p>27.Общие правила и принципы построения эффективных коммуникаций. Коммуникативная компетентность и культура руководителя. Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p> <p>28.Представление о жизненном цикле организации. Основные модели организационного развития. Этапы развития организации и их социально-психологическая характеристика.</p> | <p>Групповая дискуссия</p> <p>Анализ конкретных ситуаций</p> <p>Предоставление отчета о групповом исследовательском мини-проекте</p> <p>Проверка конспектов</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Тестирование</p> |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <p>29. Инновации в организациях. Основные виды психологических барьеров и типы психологических позиций сотрудников по отношению к инновациям.</p> <p>30. Этапы организационных преобразований. Сопротивление организационным изменениям и его причины. Работа с сопротивлением реорганизации. Социально-психологические факторы успешности внедрения нововведений. Оценка эффективности организационных изменений.</p> <p>31. Доверие в организации как опосредствующий фактор эффективности нововведений и организационного развития.</p> <p>32. Власть как регулятор управленческой деятельности. Типы власти в организации. Предпочтение и использование руководителями различных форм власти: личностные, ситуационные и организационно-культурные детерминанты. Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p> <p>33. Микрополитический подход к анализу управленческой деятельности. Понятие микрополитики. Основные формы и сценарии микрополитических игр. Тактика руководителя.</p> <p>34. Социально-психологические проблемы оценки эффективности управленческой деятельности. Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p> <p>35. Руководитель как должностное лицо. Типология управленческих должностей. Система управленческих функций и ролей.</p> <p>36. Требования статусно-должностных позиций к управленческой компетентности руководителей. «Пирамида менеджерских навыков».</p> <p>37. Социально-психологические особенности деятельности руководителя линейных, функциональных, штабных и матричных организационных структурах. Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p> <p>38. Лидерский потенциал руководителя. Основные модели и подходы к пониманию лидерства в организационно-управленческой</p> |  |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

|                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |  |
|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|                                                                        | <p>деятельности (подходы базирующиеся на лидере, отношениях, ведомом).</p> <p>39.Социальная роль и психологическая позиция сотрудника (подчиненного). Социальные и социально-психологические категории сотрудников.</p> <p>40.Должность и должностные полномочия как детерминанты организационного поведения людей: социально-психологические аспекты. Должность и её разновидности.</p> <p>41.Виды должностных полномочий. Распределение должностных полномочий. Регламентация должностных прав и обязанностей. Социально-психологические аспекты рационализации должностной структуры.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |
| <p>Организационные феномены и процессы: психологическое содержание</p> | <p>42.Дисциплина и дисциплинарная ответственность работников перед организацией: социально-психологические факторы.</p> <p>43.Психологические типы подчиненных. Личностные характеристики (особенности направленности, мотивации, самосознания, характера, когнитивной и психодинамической сферы) как факторы поведения человека в организации. Данное представление как когнитивная основа готовности к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.</p> <p>44.Группы в организации: функции и типы. Влияние группы на поведение и установки сотрудников по отношению к организации, выполняемой работе, удовлетворенности трудом, производственную и социальную адаптацию. Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p> <p>45.Руководство группой: проблема направленного влияния на систему групповых коммуникаций, норм, межличностных отношений, уровень сплоченности и социально-психологического климата. Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p> <p>46.Соотношение стиля руководства, уровня развития группы и эффективности групповой деятельности. Ситуационная адаптация стиля</p> |  |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <p>руководства группой. Проблема совместимости руководителя и группы. Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p> <p>47.Группа как коллективный субъект управления: психология командного менеджмента. Область применения командного подхода в управлении.</p> <p>48.Основные условия эффективной командной работы. Жизненный цикл команды. Командная работа и командное строительство (Team Building).</p> <p>49.Распределение функциональных ролей в команде. Проблема формирования и оптимизации команды. Функции руководителя в структуре самоуправляемой команды.</p> <p>50.Принятие групповых решений в традиционном и командном менеджменте. Социокультурные и психологические аспекты внедрения командного менеджмента в современных российских организациях.</p> <p>51.Взаимодействие структурных подразделений и подсистем организации как социально-психологическая проблема. Социоперцептивные факторы регуляции межгрупповых отношений внутри организации и за её пределами. Зависимость адекватности межгруппового восприятия от содержания и способов организации межгруппового взаимодействия (цель и результат взаимодействия, способы взаимодействия, критерии оценки).</p> <p>52.Социальная дистанция между группами и проблема соблюдения их участниками морально-этических норм. Межгрупповые конфликты внутри и вне организации: социально-психологические основы профилактики и разрешения.</p> <p>53.Социально-психологические факторы и механизмы регуляции и оптимизации межгрупповых отношений и межгруппового взаимодействия внутри и вне организации. Данное представление как когнитивная основа готовности к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.</p> <p>54.Социально-психологическое сопровождение адаптации руководителей и сотрудников. Виды адаптационных процессов</p> |  |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |  |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <p>в организации. Этапы адаптации. Показатели адаптации.</p> <p>55.Введение руководителя (сотрудника) в должность и его формы. Организационные, микросоциальные и личностные факторы успешной адаптации человека в организации.</p> <p>56.Психологические основы планирования и реализации карьеры руководителей и сотрудников. Понятие карьеры; типы карьер.</p> <p>57.Планирование карьеры как партнерское взаимодействие. Социально-психологическое обеспечение планирования карьеры и внутриорганизационных перемещений. Коучинг как форма персональной работы психолога с руководителями.</p> <p>58.Абсентеизм как объект («мишень») управленческого и психологического воздействия. Детерминанты абсентеизма и контроль над ним. Организационная культура и проблемы абсентеизма в кадровой работе.</p> <p>59.Текучесть кадров как объект («мишень») управленческого и психологического воздействия. Виды текучести кадров и факторы, её определяющие. Организационная культура и проблемы текучести персонала в кадровой работе.</p> <p>60.Лояльность организации как объект («мишень») управленческого и психологического воздействия. Определение и методы измерения лояльности организации. Лояльность и организационно-трудовое поведение индивидов и групп. Отношение организации к своим сотрудникам и проблемы лояльности. Организационная культура и проблемы лояльности персонала в кадровой работе.</p> |  |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

### **Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)**

Промежуточная аттестация – зачет.

Решение о формируется на основании результатов текущего контроля и оценки итогового контрольного опроса.

### **Критерии оценивания результатов обучения**

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

хотя бы 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 пусть даже 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* в общих чертах, 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.

Оценка **не зачтено** 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.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- 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.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

## **5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий**

### **5.1. Учебная 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>

**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](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](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](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](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](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=118133)

## **5.2. Периодическая литература**

1. Вестник МГУ. Серия: Психология
2. Вопросы психологии
3. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>
4. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>

## **5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

### **Электронно-библиотечные системы (ЭБС):**

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» [www.znanium.com](http://www.znanium.com)
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

### **Профессиональные базы данных:**

1. Web of Science (WoS) <http://webofscience.com/>
2. Scopus <http://www.scopus.com/>
3. ScienceDirect [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)
4. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
5. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
6. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

### **Ресурсы свободного доступа:**

1. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);
2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
3. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
4. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
5. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/>.

6. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);
7. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" <https://pushkininstitute.ru/>;
8. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы [http://xn--273--84d1f.xn--p1ai/voprosy\\_i\\_otvety](http://xn--273--84d1f.xn--p1ai/voprosy_i_otvety)

#### **Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:**

1. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://mschool.kubsu.ru/>
3. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий <http://mschool.kubsu.ru;>
4. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>
5. Электронные образовательные ресурсы кафедры информационных систем и технологий в образовании КубГУ и научно-методического журнала "ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ" <http://icdau.kubsu.ru/>

#### **6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

##### ***Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на зачете:***

Для получения зачета необходимо: посетить не менее 80% практических занятий, написать реферат, выполнить 5 практических работ в течение семестра и итоговое зачетное задание.

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 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 деятельности.

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

*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.

| №  | Наименование раздела                  | Виды/формы самостоятельной работы                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Формы контроля                                                                                                                                                                  |
|----|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | 2                                     | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 5                                                                                                                                                                               |
| 1. | Введение в организационную психологию | <p>Направленная рефлексия организационных представлений (сравнение индивидуальных моделей реальной и идеальной организации или рефлексивное осмысление имплицитных моделей организации)</p> <p>Подготовка творческого задания/эссе связанного со сравнительным анализом основных теоретических подходов к изучению организации</p> <p>Подготовка к участию в групповой дискуссии «Организационные парадигмы: архаика, традиции, инновации»</p> <p>Подготовка к текущему контролю</p>                                                                     | <p>Предоставление рефлексивного мини-отчета</p> <p>Предоставление результатов микроисследования/микропроекта</p> <p>Участие в групповой дискуссии</p> <p>Контрольная работа</p> |
| 2. | Организация с точки зрения психологии | <p>Подготовка реферата по одной из примерных тем, предложенных в РПД</p> <p>Разработка микрогруппового проекта по сравнительному анализу возможностей и ограничений основных теоретических подходов к изучению организационной культуры</p> <p>Подготовка к участию в групповой дискуссии «Неврротические организации: снаружи и изнутри» (на основе анализа конкретных ситуаций)</p> <p>Самостоятельное изучение подтем: «Диапазон управления руководителя и организационное проектирование» и «Инновации в организациях: работа с сопротивлением».</p> | <p>Предоставление реферата</p> <p>Предоставление отчета по микрогрупповому проекту</p> <p>Участие в групповой дискуссии</p> <p>Контрольная работа</p>                           |

| №  | Наименование раздела                                            | Виды/формы самостоятельной работы                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Формы контроля                                                                                    |
|----|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | 2                                                               | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 5                                                                                                 |
| 3. | Организационные феномены и процессы: психологическое содержание | Подготовка к текущему контролю<br>Подготовка реферата по одной из примерных тем, предложенных в РПД<br>Разработка микрогруппового проекта по анализу и оптимизации организационно-психологических феноменов и процессов<br>Самостоятельное изучение подтем «Организационная социализация личности», «Феномен организационных страхов»<br>Подготовка к текущему контролю | Предоставление реферата<br>Предоставление отчета по микрогрупповому проекту<br>Контрольная работа |

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

1. Предмет организационной психологии: подходы к определению
2. Место организационной психологии в системе наук об управлении
3. Основные школы и подходы в организационной психологии
4. История развития отечественной организационной психологии
5. Изменения формальной структуры в процессе жизнедеятельности организации: психологические корреляты
6. Оптимизация структуры организации как психологическая проблема
7. Психологические проблемы управления в организациях с различной формальной структурой и технологией
8. Сравнительная эффективность иерархических и адхократических организационных структур в «нормальных» и кризисных социально-экономических условиях.
9. Сравнительный анализ основных теоретических подходов к пониманию и изучению организационной культуры
10. Типологии организационной культуры: сравнительный анализ
11. Механизмы и технологии управления организационной культурой
12. Организационная культура и карьера персонала
13. Организационная культура и экономическая эффективность предприятий в условиях «нормального» и кризисного общественного развития
14. Восприятие организации руководителями и сотрудниками
15. «Образ организации» как индикатор удовлетворенности персонала своей работой и принадлежностью к коллективу предприятия
16. «Образ организации» как индикатор лояльности персонала предприятия
17. Психологические проблемы организации на различных стадиях её «жизненного цикла»
18. Управленческая деятельность как объект исследования и оптимизации в организационной психологии
19. Функции и роли руководителя

20. Ответственность руководителя: психологический аспект
21. Историческая динамика представлений о психологической природе мотивации трудовой деятельности и организационного поведения
22. Современные концепции мотивации трудовой деятельности и организационного поведения
23. Мотивация управленческой деятельности в современной России
24. Индивидуальное и групповое принятие управленческих решений
25. Индивидуальные стили принятия управленческих решений
26. Психологические основы формирования и совершенствования компетентности управленческого персонала современных организаций
27. Статусно-должностная позиция как фактор содержания и структурной организации индивидуальной управленческой концепции руководителя
28. Психологическая специфика содержания и структурной организации индивидуальных управленческих концепций руководителей, работающих в различных организациях
29. Психологическая специфика содержания и структурной организации индивидуальных управленческих концепций руководителей с позитивным и проблемным карьерным опытом
30. Модели управленческой успешности в сознании руководителей
31. Общие принципы и правила построения эффективных коммуникаций в организации
32. Психологические аспекты управления «внешней средой» организации
33. Восприятие руководителями и сотрудниками друг друга
34. Статусно-должностные и профессиональные стереотипы в сознании руководителей и сотрудников
35. Общие и специальные способности к управленческой деятельности
36. «Психологический портрет» успешного руководителя в различном социокультурном и организационно-экономическом контексте
37. Гендерные различия в управленческой деятельности: организационно-культурные аспекты
38. Феномен женщины-руководителя: типология и модели развития
39. Концепция трансформационного менеджмента в современной российской организационной психологии
40. Психологическое сопровождение функционирования и развития управленческой команды
41. Личностные факторы ролевых предпочтений в командной работе
42. Психологические проблемы командного менеджмента в современных российских организациях
43. Личностные факторы регуляции управленческого взаимодействия руководителей предприятий с различными типологическими характеристиками организационной культуры
44. Ценностно-ориентационные факторы статуса руководителя как партнера по совместной управленческой деятельности
45. Ценностно-мотивационные факторы успешности личности в управленческой деятельности
46. Карьерные ориентации руководителей различных статусно-должностных рангов
47. Карьерные ориентации сотрудников: организационно-культурная вариативность
48. Динамика карьерных ориентаций руководителей и сотрудников в процессе организационной социализации
49. Представления сотрудников разнотипных организаций об «идеальном» и

«типичном» руководителе

50. Методы повышения стрессоустойчивости руководителей и сотрудников
51. «Психическое выгорание» в управленческой деятельности: симптоматика, профилактика и преодоление
52. Эмоциональное выгорание персонала: личностные и организационно-деятельностные детерминанты
53. Копинг-поведение руководителей в трудных ситуациях управленческой деятельности
54. Психологические основы тайм-менеджмента
55. Проблема субъективного благополучия и личностного здоровья руководителей
56. Управленческие конфликты и культура организации
57. Феномен «организационных страхов» и его специфика в различных организационно-культурных контекстах
58. Страх в работе руководителя как детерминанта принятия управленческих решений
59. Разрешение конфликтов в организации с различным типом культуры: посредническая функция руководителя
60. Руководитель как объект психологического давления и манипуляции: организационно-культурная вариативность феномена

## 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 избегания 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 удастся 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. затруднённость 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 («враческого») 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. Хофштада?**

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

**7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)**

| Наименование специальных помещений                                                                                                                | Оснащенность специальных помещений                                                                                                                                                                  | Перечень лицензионного программного обеспечения                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа                                                                                         | Мебель: учебная мебель<br>Возможность использования портативного мультимедийного оборудования (мультимедийный проектор, ноутбук) с подключением к сети Интернет и режимом видеоконференцсвязи (ВКС) | Microsoft Office 365 ProPlusforEDU AllLng MonthlySubscriptions-VolumeLicense MVL 1License AddOn toOPP (код 5XS-00003) для преподавателей и сотрудников (Лицензионный договор № 24-АЭФ/223-ФЗ/2020 от 01.10.2020) |
| Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации | Возможность использования портативного мультимедийного оборудования (мультимедийный проектор, ноутбук) с подключением к сети Интернет и режимом видеоконференцсвязи (ВКС)                           | Microsoft Office 365 ProPlusforEDU AllLng MonthlySubscriptions-VolumeLicense MVL 1License AddOn toOPP (код 5XS-00003) для преподавателей и сотрудников (Лицензионный договор № 24-АЭФ/223-ФЗ/2020 от 01.10.2020) |

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

| Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся                       | Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Перечень лицензионного программного обеспечения |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки) | Мебель: учебная мебель<br>Комплект специализированной мебели: компьютерные столы<br>Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi) | Microsoft Office 365;                           |

|                                                                                                                                                   |                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Помещение для самостоятельной работы обучающихся (Отраслевой отдел библиотеки КубГУ, аудитория для самостоятельной работы студентов, 415Н)</p> | <p>Мебель: учебная мебель 8 рабочих станции (терминальных точек доступа к удалённому серверу)</p> | <p>Microsoft Office 365 ProPlusforEDU ShrdSvr AllLng MonthlySubscriptions-VolumeLicense MVL 1License PerUsr STUUseBnft (код 5XS-00002) для учащихся. (Лицензионный договор № 24-АЭФ/223-ФЗ/2020 от 01.10.2020) – Правовая база ГАРАНТ (Лицензионный договор № 1669/НК/14 от 14.07.2014) 1С Предприятие (Лицензионный договор №127-АЭФ/2014 от 29.07.2014.)</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|