

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор
Хагуров Т.А.
подпись
«26» мая 2023 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.О.11 «ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ
ПСИХОЛОГИЯ»**

Направление подготовки	37.03.02 Конфликтология
Направленность (профиль)	Общий профиль
Форма обучения	очно-заочная
Квалификация	бакалавр

Краснодар 2023

Рабочая программа дисциплины Б1.О.11 «Психология управления и организационная психология» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология.

Программу составил(и):

И.С. Бубнова, канд.психол.наук, доцент
И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание



подпись

Рабочая программа дисциплины Б1.О.11 «Психология управления и организационная психология» утверждена на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления (выпускающей) протокол № 11, от «15» апреля 2023 г.

Заведующий кафедрой Педанова Е.Ю.

фамилия, инициалы



подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 4, от «17» апреля 2023 г.

Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.

фамилия, инициалы



подпись

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

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

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

1.2 Задачи дисциплины

1. Формирование у студентов понятия об организационной психологии как науке и области практической деятельности, её месте в системе современного научного социогуманитарного знания о конфликте и мире.

2. Рассмотрение основных понятий, методологических и методических принципов организационной психологии как инструментов организации профессионального мышления при решении проблем профилактики и разрешения конфликтов в организационной жизнедеятельности.

3. Систематическое изложение представлений о закономерностях и механизмах психической регуляции поведения людей при их включении в различные типы организационно-управленческих систем и отношений, а также о психологических характеристиках этих систем и отношений в аспекте конфликтности.

4. Содействие студентам в формировании способности и готовности к принятию и реализации психологически релевантных решений проблем организационного функционирования и развития в аспекте минимизации конфликтного потенциала организации, управленческой деятельности и управленческого взаимодействия.

5. Содействие студентам в формировании способности и готовности к диагностике и управлению конфликтами на всех уровнях организационного функционирования и развития.

6. Обучение навыкам работы с научной литературой по организационной психологии и смежной проблематике, её анализу и реферированию. 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 «Психология управления и организационная психология» относится к базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Входные знания, умения и компетенции, необходимые для изучения учебной дисциплины «Психология управления и организационная психология» формируются в процессе изучения учебных дисциплин «Философия», «Правоведение», «Экономика», «Социальная психология», «Психология личности», «Психология развития», «История конфликтологии», «Общая психология», «Психология конфликта» и др.

Дисциплина «Психология управления и организационная психология» изучается параллельно с дисциплинами «Эффективные коммуникации и переговоры», «Политическая психология», «Этноконфликтология и психология межкультурных отношений», «Личность в экстремальных и стрессовых ситуациях», «Психология социального познания».

Приобретенные в результате изучения дисциплины «Психология управления и организационная психология» знания, умения и компетенции являются предшествующими для дисциплин «Теория и практика формирования конфликтологической компетентности», «Экономическая психология», «Культурология и кросс-культурные конфликты»,

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 осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
ИУК-3.1 Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу	Знает методы командного взаимодействия и организации командной работы
	Умеет планировать последовательность шагов для достижения заданного результата
	Владеет навыками осуществления обмена информацией с другими членами команды, осуществляет презентацию результатов работы команды
ОПК-7 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры	
ИОПК 7.1 Понимает и выполняет требования организационной политики при реализации своих профессиональных функций	Знает профессиональные функции психолога в организациях разного типа, организационные политики и процедуры профессиональной деятельности.
	Умеет выполнять профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры
	Демонстрирует навыки выполнения профессиональных функций психолога в организациях разного типа, соблюдая организационные политики и процедуры профессиональной деятельности.

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
		Х семестр (часы)	Х семестр (часы)	Х семестр (часы)	1 курс (часы)
Контактная работа, в том числе:	54,2				54,2
Аудиторные занятия (всего):	50				50

занятия лекционного типа	16				16
лабораторные занятия	-				-
практические занятия	-				-
семинарские занятия	34				34
Иная контактная работа:	-				-
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4				4
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				0,2
Самостоятельная работа, в том числе:	53,8				53,8
Реферат/эссе (подготовка)	8,8				8,8
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.)	37				37
Подготовка к текущему контролю	8				8
Контроль:					
Подготовка к экзамену					
Общая трудоемкость	час.	108			
	в том числе контактная работа	54,2			
	зач. ед	3			

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины. Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 6 семестре (*очно-заочная форма обучения*)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Введение в проблематику психологии управления и организационной психологии	10	3	7	-	10
2.	Психологическое содержание и структура управления	10	3	7	-	10
3.	Психология субъекта управленческой деятельности	10	3	7	-	10
4.	Профессиональные вредности и психологические сложности деятельности руководителя	10	3	7	-	10,8
5.	Организация с точки зрения психологии. Организационный контекст управления, трудовой деятельности и жизни личности	10	4	6	-	13
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	50	16	34	0	53,8
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	4				
	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 организационную психологии. Организационная психология и управление конфликтами	Организационная психология как отрасль психологической науки и область практической деятельности.	<i>Контрольные вопросы</i>
2.	Организация с точки зрения психологии. Конфликтогенный потенциал организации	Организация как объект и субъект управления. Конфликтогенный потенциал организации. Философия и идеология, структура, технология как составляющие организации. Психология организационной культуры и организационного развития.	<i>Контрольные вопросы</i>
3.	Организационные феномены и процессы в аспекте мира и конфликта	Власть как организационный феномен. Стиль руководства. Руководитель и группа: психологические аспекты взаимодействия.	<i>Контрольные вопросы</i>
4.	Управление организации: психология конфликтология взаимодействия субъекта и объекта управления	Основные и связующие управленческие функции: психологическое содержание. Стресс, манипуляции и силовое давление как сопутствующие факторы деятельности руководителя. Конфликты в управленческой деятельности.	<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 организационную психологии. Организационная психология и управление конфликтами	<ul style="list-style-type: none"> – Организационная психология: предмет, задачи и взаимодействие – Развитие организационной психологии. Принципы современного управления и тенденции организационных изменений в аспекте проблем мира и конфликта 	<p>Групповая дискуссия</p> <p>Предоставление рефлексивного мини-отчета</p> <p>Предоставление реконструктивного группового мини-эссе</p> <p>Контрольная работа</p>
2.	Организация с точки зрения психологии. Конфликтогенный потенциал организации	<ul style="list-style-type: none"> – Организация с точки зрения психологии. Конфликтогенный потенциал организации – Структура и технология как составляющие организации: психологические аспекты – Организационная культура и её психологическое содержание 	<p>Групповая дискуссия</p> <p>Анализ конкретных ситуаций</p> <p>Предоставление отчета о групповом исследовательском мини-проекте</p>

		<ul style="list-style-type: none"> – Организационная культура: основные концептуальные модели и представления – Организация как развивающаяся система: психология организационного развития 	Проверка конспектов Контрольная работа Тестирование
3.	Организационные феномены и процессы в аспекте мира и конфликта	<ul style="list-style-type: none"> – Власть как организационный феномен: психологическое содержание и вариативность – Индивидуальная управленческая концепция и стиль руководства – Личность, мышление, интеллект руководителя и эффективность управленческой деятельности – Группы и команды в организации – Руководитель и группа: психологические аспекты взаимодействия 	Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций Предоставление отчета о проведенном микроисследовании / разработанном микропроекте Проверка конспектов Контрольная работа Тестирование
4.	Управление организации: психология конфликтология взаимодействия субъекта и объекта управления	<ul style="list-style-type: none"> – Психологическое содержание основных функций управления: целеполагание, планирование, организация, мотивация, контроль – Психология принятия управленческих решений – Коммуникативная функция руководителя. Коммуникации в организациях – Конфликты в управленческой деятельности – Стресс, манипуляция и силовое давление как сопутствующие факторы деятельности руководителя 	Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций Предоставление отчета по групповому микропроекту Проверка конспектов Контрольная работа Тестирование

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) Методические указания по разработке и написанию эссе// 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) Методические указания по разработке и написанию эссе// 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) Методические указания по разработке и написанию эссе// 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 «Психология управления и 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

№ п/п	Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	<p>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.</p> <p>ИУК-3.1 Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу.</p>	Знает методы командного взаимодействия и организации командной работы	<p>Групповая дискуссия</p> <p>Предоставление рефлексивного мини-отчета</p> <p>Предоставление реконструктивного группового мини-эссе</p> <p>Контрольная работа</p>	<p>Отчет.</p> <p>Эссе.</p> <p>Контрольная работа.</p> <p>Доклад.</p>
		Умеет планировать последовательность шагов для достижения заданного результата		
		Владеет навыками осуществления обмена информацией с другими членами команды, осуществляет презентацию результатов работы команды		

2	<p>ОПК-7 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры.</p> <p>ИОПК 7.1 Понимает и выполняет требования организационной политики при реализации своих профессиональных функций</p>	<p>Знает профессиональные функции психолога в организациях разного типа, организационные политики и процедуры профессиональной деятельности.</p> <p>Умеет выполнять профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</p> <p>Демонстрирует навыки выполнения профессиональных функций психолога в организациях разного типа, соблюдая организационные политики и процедуры профессиональной деятельности.</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>Отчет.</p> <p>Конспект.</p> <p>Тест.</p> <p>Доклад.</p>
---	---	---	---	--

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>Организационная психология и управление конфликтами</p>	<p>1. Организационная психология как наука и область практической деятельности. Вклад организационной психологии в решение проблем мирного и конфликтного взаимодействия в обществе.</p> <p>2. Уровни организационной реальности: психологическая характеристика. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>3. Психологическая сущность и конфликтногенный потенциал управления. Управление как перевод внешних воздействий во внутренний (субъективный) план активности человека.</p> <p>4. Психологическая сущность и конфликтногенный потенциал управления. Управление как «осуществление деятельности над другими деятельностями» (метадеятельность). Побудительные и ориентировочные компоненты в структуре управленческой деятельности: общая характеристика.</p>	<p>Групповая дискуссия</p> <p>Предоставление рефлексивного мини-отчета</p> <p>Предоставление реконструктивного группового мини-эссе</p> <p>Контрольная работа</p>

	<p>5. Психологическая сущность и конфликтогенный потенциал управления. Управление как «осуществление деятельности над другими деятельностями» (метадеятельность). Исполнительские и контрольные компоненты в структуре управленческой деятельности: общая характеристика.</p> <p>6. Управление как деятельность с латентной (неявной, скрытой) конфликтностью. Психологические противоречия в сфере управления.</p> <p>7. «Парадигма власти» и «парадигма социального партнерства и обмена»: сравнительный анализ. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>8. Структура управленческой деятельности (ориентировочная схема анализа управления). Связующие функции управления (базовые психические функции руководителя). Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>9. Представление об управленческом цикле как инварианте деятельности руководителя; основные элементы управленческого цикла. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>10. Объекты и субъекты управления.</p>	
--	---	--

<p>Организация с точки зрения психологии. Конфликтогенный потенциал организации</p>	<p>11. Понятие об индивидуальной управленческой концепции (ИУК): сущность, основные функции, особенности формирования и функционирования, средства реализации. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>12. Основные «дефекты» ИУК: избегание персональной ответственности; ориентация на привлечение «готовых» профессионалов; ориентация на поиск «единственно верного» («самого совершенного») стиля руководства; дефекты постановки целей деятельности. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>13. Основные «дефекты» ИУК: занятие оппортунистической позиции; неадекватное отношение к директивам; «смещение ролей»; попытки манипулирования. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>14. Становление науки управления. Основные школы в науке управления: вклад в решение проблем мирного и конфликтного взаимодействия в обществе.</p> <p>15. Становление науки управления. Общие подходы в теории управления: вклад в решение проблем мирного и конфликтного взаимодействия в обществе.</p> <p>16. «Экзистенциальная теория менеджмента» Дж.С. Одиорне: вклад в решение проблем мирного и конфликтного взаимодействия в обществе.</p> <p>17. Современное состояние науки управления: анализ в контексте проблем мирного и конфликтного взаимодействия в обществе.</p> <p>18. Организация как объект управления. Основные составляющие организации. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>19. Организация как объект управления. Цели организации. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>20. Формальная структура организации, её составляющие. Сложность-простота и степень формализации как характеристики организационной структуры. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p>	<p>Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций Предоставление отчета о групповом исследовательском мини-проекте Проверка конспектов Контрольная работа Тестирование</p>
---	---	--

	<p>21. Иерархические связи в организации. Централизация и децентрализация как принципы построения внутриорганизационных иерархических связей: достоинства и недостатки. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>22. Кооперативные связи в организации. Взаимодействие между структурными подразделениями. Основные способы оптимизации кооперативных связей. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>23. Организационная структура и её типология. Иерархические и адхократические структуры. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>24. Понятие о диапазоне управления (норме управляемости). Общепсихологический и интерактивный подходы к оптимизации диапазона управления руководителя. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>25. Понятие о диапазоне управления (норме управляемости). Факторы, влияющие на величину диапазона управления руководителя. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>26. Технология как компонент организации. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p>	
--	--	--

<p>Организационные феномены и процессы в аспекте мира и конфликта</p>	<p>27. Основные модели (формы) организации совместной деятельности в организации (по Л.И. Уманскому, Т.Ю. Базарову). Особенности <i>общения, сплоченности и социально-психологического климата</i> в условиях различных моделей организации совместной деятельности. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>28. Организационная культура: психологическая природа, механизмы возникновения и изменения. Возможные индикаторы и характеристики организационной культуры. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>29. Символический, когнитивный и систематический подходы к пониманию организационной культуры. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>30. Организационные парадигмы по Л. Константину. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>31. Организационная культура и её основные характеристики по Г. Хофстеде. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>32. Подход Э. Шейна к пониманию организационной культуры. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>33. Невротические (девиантные, акцентуированные) типы организационной культуры. Сравнительная эффективность уравновешенных и неврротических организационных культур в «нормальных» и кризисных условиях социально-экономического развития. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>34. Организации как развивающиеся системы. Этапы развития организации. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций,</p>	<p>Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций Предоставление отчета о проведённом микроисследовании / разработанном микропроекте Проверка конспектов Контрольная работа Тестирование</p>
---	--	--

<p>Управление в организации: психология и конфликтология взаимодействия субъекта и объекта управления</p>	<p>осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>35. Социально-психологический климат (СПК) группы и организации: содержание, проявления, критерии оценки. Пути и способы создания СПК, способствующего оптимизации производственного процесса. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>36. Типология власти в организации. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>37. Проблема критериев оценки управленческой деятельности. Непсихологические и психологические критерии. Авторитет руководителя и его основные компоненты (аспекты). Виды псевдоавторитета. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p>	<p>Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций Предоставление отчета по групповому микропроекту Проверка конспектов Контрольная работа Тестирование</p>
<p>Введение в организационную психологию. Организационная психология и управление конфликтами</p>	<p>38. Целеполагание и планирование в деятельности руководителя. Признаки «хорошей цели». Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>39. Основные парадигмы контроля в сфере управления. Правила эффективной реализации руководителем контрольно-корректировочной функции. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>40. Персонал и его характеристики, оказывающие значимое влияние на эффективность деятельности организации. Основные функции руководителя в работе с персоналом. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>41. Основные ошибки руководителя при восприятии и оценке сотрудников; психологические механизмы возникновения этих ошибок. Основные типы установки руководителей на подчиненных (по Ф. Фидлеру). Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>42. Нововведения в организации. Основные дефекты инновационной деятельности руководителей. Проблема адекватной оценки</p>	<p>Групповая дискуссия Предоставление рефлексивного мини-отчета Предоставление реконструктивного группового мини-эссе Контрольная работа</p>

	<p>отношения сотрудников к нововведению на начальном этапе его внедрения. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтного потенциала управленческих решений.</p> <p>43. Нововведения в организации. «Психологические барьеры» при нововведениях и стратегии их преодоления. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтного потенциала управленческих решений.</p> <p>44. Интеллект и эффективность управленческой деятельности. «Правило Гизелли». Концепция «промежуточных факторов» Ф. Фидлера и А. Лейстера. Особенности управленческого интеллекта. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтного потенциала управленческих решений.</p> <p>45. Специфика мышления в деятельности руководителя.</p> <p>46. Проблема личностных детерминант эффективности управленческой деятельности (профессионально важные качества руководителя). Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтного потенциала управленческих решений.</p> <p>47. Стили лидерства (руководства). Особенности организации групповой жизнедеятельности лидерами (руководителями) авторитарного (директивного), демократического (коллегиального) и либерального (попустительствующего) типов.</p> <p>48. «Решетка менеджмента» (по Р. Блейку и Д. Моутон). «Ориентация на задачу» и «ориентация на отношения» как стили руководства (лидерства).</p> <p>49. Проблема ситуативной адаптации стиля руководства. Вероятностная модель эффективности руководства Ф. Фидлера. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтного потенциала управленческих решений.</p> <p>50. Типология стилей лидерства (руководства) по П. Херси и К. Бланшару. Их связь с этапами «организационного развития» сотрудников. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтного потенциала управленческих решений.</p> <p>51. Кооперативный, партисипативный и тренерский (коучинг) стили управления: общая характеристика и условия применения. Данное представление как ориентировочная основа</p>	
--	---	--

	<p>анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>52. Терминаторный стиль руководства и его разновидности. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>53. Многомерные модели стиля руководства.</p> <p>54. Принятие управленческих решений: критерии эффективности. Проблема «рамок» (неявных ограничений) субъекта решения. Индивидуальные различия (стили) управленческих решений. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>55. Основные феномены принятия групповых управленческих решений. Феномен Groupthink (группмышления) (И. Джанис).</p> <p>56. Психологические различия менеджера и предпринимателя.</p> <p>57. Делегирование полномочий. Полномочия и ответственность. Объем полномочий.</p> <p>58. Проблема принятия ответственности. Манипулирование ответственностью. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>59. Понятие «управленческая команда». Распределение функциональных ролей в управленческой команде. Проблема формирования и оптимизации управленческой команды.</p> <p>60. Коммуникации в организациях. Основные виды ошибок («барьеров») в организационной коммуникации. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>61. Общие правила и принципы построения эффективных коммуникаций.</p> <p>62. Проблема управления «внешней средой» организации. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>63. Реклама как составная часть работы с «внешней средой». Виды рекламы. Механизмы рекламного воздействия. Формула AIDA (AIMDA).</p> <p>64. Основные виды критики в адрес руководителя. Проблема конструктивного отношения руководителя к критике и толерантности к низкой социальной оценке его</p>	
--	--	--

	<p>профессиональной деятельности. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>65. Манипуляции в системах управления. Психологическая структура манипулятивного воздействия. Стратегия личностного сопротивления манипуляциям. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>66. Стресс как сопутствующий фактор управленческой деятельности: основные причины, динамика протекания, личностная предрасположенность к стрессам. Способы психопрофилактики и преодоления стресса. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>67. Проблема субъективного благополучия и психического здоровья руководителя. Иррациональные убеждения как основа непродуктивных форм организационного поведения руководителей: наиболее типичные ошибки иррационального мышления (по А. Эллису). Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>68. Проблема субъективного благополучия и психического здоровья руководителя. Критерии психического здоровья руководителя. Адекватные и неадекватные эмоции в ответ на негативные события. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.</p> <p>69. Концепция мотивации трудовой деятельности и организационного поведения сотрудников Д. Макгрегора (X и Y теории). «Теория Z» В. Оучи. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>70. Теории мотивации и их историческое изменение. Концепция мотивации Ф.У. Тейлора. Доктрина «человеческих отношений» Э. Мейо. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.</p> <p>71. Двухфакторная теория мотивации трудовой деятельности Ф. Херцберга и её значение для психологии управления.</p>	
--	---	--

72. Мотивационные подходы 1980-х годов. Мотивация и ожидания. Концепция субъективной справедливости. Данное представление как ориентировочная основа разработки планов развития организаций, осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организаций.

73. Конфликты в управленческой деятельности: типология, критерии, динамика развития. Основные причины управленческих конфликтов. позитивные (конструктивные) и деструктивные конфликты. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.

74. Основные стратегии поведения человека в конфликте (по К. Томасу); «диапазон пригодности» каждой из них. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.

75. Основные типы конфликтных личностей и наиболее целесообразные способы взаимодействия с ними. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.

76. Стратегия конструктивного разрешения конфликта. Основные ошибки, совершаемые людьми, вовлеченными конфликт. Правила конструктивного поведения в конфликте. Данное представление как ориентировочная основа анализа конфликтных ситуаций в организации, оценки конфликтогенного потенциала управленческих решений.

77. Основные типы организационных страхов («страхов на рабочем месте»).

78. Локус контроля как характеристика личности руководителя. Личностные особенности интерналов и экстерналов, их проявления в организационном поведении и управленческой деятельности.

79. Успехи и неудачи: личностная позиция по отношению к ним. Мотивация достижения успеха (МД) и мотивация избегания неудачи (МИН) как регулятор социального поведения личности. Особенности организационного поведения и трудовой деятельности руководителей и сотрудников с преобладанием МД или МИН: глубинная мотивация; отношение к ситуациям достижения, соперничеству, конкуренции, риску; предпочитаемые цели деятельности; способы достижения реалистичных стимулирующих целей.

80. Успехи и неудачи: личностная позиция по отношению к ним. Мотивация достижения успеха (МД) и мотивация избегания неудачи (МИН) как регулятор социального поведения личности.

	<p>Особенности организационного поведения и трудовой деятельности руководителей и сотрудников с преобладанием МД или МИН: динамика уровня притязаний после успехов и неудач; отношение к оценкам со стороны окружающих; понимание причин успехов и неудач; самооценка; стиль планирования времени.</p> <p>81. Макиавеллистические установки личности: общая характеристика. Особенности личности, социального и организационного поведения лиц с низким и высоким уровнем макиавеллизма.</p>	
--	--	--

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)

Промежуточная аттестация – зачет.

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

Критерии оценивания результатов обучения

Критерии оценивания по зачету:

Ответ студента на зачете оценивается одной из следующих оценок: «зачтено» и «не зачтено», которые выставляются по следующим критериям.

Оценки «зачтено» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой.

Также оценка «зачтено» выставляется студентам, демонстрирующим знание учебного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, демонстрирующим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Наконец, оценкой «зачтено» оцениваются ответы студентов, показавших знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и в предстоящей работе по профессии, справляющихся с выполнением заданий, предусмотренных программой, но допустившим погрешности в ответе на зачете и при выполнении контрольных заданий, не носящие принципиального характера, когда установлено, что студент обладает необходимыми знаниями для последующего устранения указанных погрешностей под руководством преподавателя.

Оценка «не зачтено» выставляется студентам, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебного материала, допускающим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы студентов, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда студент не понимает существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о том, что студент не может дальше продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине

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

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

2. Карпов, А.В. Психология менеджмента [Текст]: учебное пособие / А.В. Карпов. – М.: Гардарики, 2007 (2006, 2005, 2003). – 584 с.

3. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс: учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. – М.–Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 446 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=435528

4. Мандель, Б.Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС 3+: учебное пособие для студентов всех уровней обучения (бакалавриат, магистратура) /

Б.Р. Мандель. – М.–Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 348 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=363425

5. Овсянникова, Е.А. Психология управления: учебное пособие / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. – М. Флинта, 2015. – 222 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=279817

6. Столяренко, А.М. Психология менеджмента: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 455 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=118133

5.2. 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
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

Профессиональные базы данных:

1. ScienceDirect www.sciencedirect.com
2. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
3. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
4. 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--plai/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 «Психология управления и организационная психология» является *самостоятельная работа*. Она приобщает студентов к исследовательской работе, обогащает опытом и знаниями, необходимыми для дальнейшего их становления как субъектов профессиональной конфликтологической деятельности, прививает навыки работы с литературой, статистическими данными. Цель самостоятельной работы – систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний с использованием современных информационных технологий и литературных источников.

Используются следующие формы организации самостоятельной работы студентов.

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

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

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

Подготовка к групповым дискуссиям, предполагающим, например, моделирование диалога (полилога) представителей различных теоретических школ и направлений, а также – совместное решение конкретной организационно-управленческой проблемы (оценка

конфликтогенного потенциала организации, управленческого решения, оптимизация социально-психологического климата рабочей группы и др.).

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

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

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

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

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ И ЭССЕ

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

Тенденции организационных изменений в современной России: психологические аспекты

Психологические противоречия процесса управления

Основные школы и подходы в науке управления

История развития отечественной психологии управления

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

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

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

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

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

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

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

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

Механизмы и технологии управления организационной культурой: конфликтологический аспект

Организационная культура и карьера персонала

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

Восприятие организации руководителями и сотрудниками: конфликтологический аспект

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

«Образ организации» как индикатор лояльности персонала предприятия

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

Управленческая деятельность как объект психологического и конфликтологического исследования и оптимизации

Функции и роли руководителя

Роли руководителя организации

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

Изменения ролевого репертуара руководителя в современных условиях: конфликтологический аспект

Основные подходы к пониманию и определению эффективности управленческой деятельности

Психологические проблемы целеполагания и планирования в управленческой деятельности

Делегирование полномочий в управленческой деятельности как психологическая проблема

Ответственность руководителя: психологический и конфликтологический аспекты

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

Современные концепции мотивации трудовой деятельности и организационного поведения

Мотивация управленческой деятельности в современной России: конфликтологический аспект

Индивидуальное и групповое принятие управленческих решений

Индивидуальные стили принятия управленческих решений: анализ конфликтогенного потенциала

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

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

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

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

Модели управленческой успешности в сознании руководителей: конфликтогенный потенциал

Общие принципы и правила построения эффективных коммуникаций в организации

Психологические аспекты управления «внешней средой» организации

Восприятие руководителями и сотрудниками друг друга: конфликтологический аспект

Статусно-должностные и профессиональные стереотипы в сознании руководителей и сотрудников

Общие и специальные способности к управленческой деятельности

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

Локус контроля как характеристика личности руководителя

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

Макиавеллистические установки личности и управленческая деятельность: конфликтологический аспект

Гендерные различия в управленческой деятельности

Феномен деловой женщины: типология и модели развития

Стиль руководства и эффективность управленческой деятельности

Интеллект руководителя и эффективность управленческой деятельности

Социальный интеллект руководителя и эффективность управленческой деятельности

Креативность руководителя и эффективность управленческой деятельности

Рефлексивность личности как фактор эффективности управленческой деятельности

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

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

Психологическое сопровождение функционирования и развития управленческой команды

Личностные факторы ролевых предпочтений в командной работе

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

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

Ценностно-мотивационные факторы успешности личности в управленческой деятельности

Карьерные ориентации руководителей различных статусно-должностных рангов

Карьерные ориентации персонала: организационно-культурная вариативность

Динамика карьерных ориентаций руководителей в процессе организационной социализации

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

Психодиагностика предпринимательских и организаторских способностей в аспекте проблем мира и конфликта

Психологические основы принятия управленческих решений: конфликтологический аспект

Индивидуальные стили принятия управленческих решений

Личностные и ситуационные детерминанты принятия управленческих решений

Психология групповых управленческих решений: конфликтологический аспект

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

Методы повышения стрессоустойчивости руководителей

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

Эмоциональное выгорание персонала: личностные и организационно-деятельностные детерминанты

Копинг-поведение руководителей в трудных ситуациях управленческой деятельности

Психологические основы тайм-менеджмента

Проблема субъективного благополучия и личностного здоровья руководителей

Конфликты в управленческой деятельности

Страх в работе руководителя

Разрешение конфликтов в организации: посредническая функция руководителя

Руководитель как объект психологического давления и манипуляции

ПРИМЕРНЫЙ ВАРИАНТ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ПЕРВОГО ТЕКУЩЕГО ТЕСТИРОВАНИЯ

1. Предметом организационной психологии являются

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

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

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

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

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

4. Внутренняя мотивация связана

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

- 5. Какой из вариантов соотношения внутренней и внешней мотивации у сотрудников предпочтителен в большинстве случаев?**
1. преобладание внешней мотивации над внутренней
 2. преобладание внутренней мотивации над внешней
 3. одинаково средний (средне-высокий) уровень внутренней и внешней мотивации
 4. одинаково высокий уровень внутренней и внешней мотивации
- 6. Побудительные компоненты в регуляции деятельности – это**
1. система динамических эталонов сравнения результатов деятельности и её целей, а также способов практического применения этих эталонов
 2. система внешних (материальных, поведенческих) и внутренних (идеальных, психических) действий, направленных на установление и поддержание контакта человека с предметом деятельности
 3. система информационных признаков при опоре на которые человек осуществляет свою деятельность
 4. система потребностей и мотивов, которые побуждают, направляют деятельность человека, а также придают ей личностный смысл
- 7. Содержание исполнительных компонентов в деятельности руководителей определяется**
1. уровнем реальной профессиональной подготовленности и опытом деятельности
 2. степенью владения основными управленческими функциями
 3. миссией организации
 4. содержанием должностной инструкции
- 8. «Парадигма власти» возникла**
1. вместе с возникновением человечества, появлением феномена организации и координации деятельности человеческих общностей отдельными индивидами
 2. в XVII–XVIII вв. в связи с индустриальным прогрессом европейской цивилизации в русле становления капитализма
 3. в начале XX в. в связи с развитием школы научного управления Ф.У. Тейлора
 4. в конце 60-х гг. XX в. в связи со становлением ситуационного подхода в науке управления
- 9. На какую социально-профессиональную группу ориентирована «парадигма социального партнерства и обмена»?**
1. IT-менеджеров
 2. промышленных рабочих
 3. когнитариат
 4. пролетариат
- 10. «Управленческий континуум» (по К.С. Джорджу), это –**
1. синоним понятия «диапазон управления» руководителя
 2. историческая ретроспектива событий, оказавших наибольшее влияние на развитие научной рефлексии в области управления
 3. иерархически организованная система управления организацией, предполагающая наличие нескольких вертикально соподчинённых статусно-должностных уровней реализации властных полномочий
 4. ничто из перечисленного не подходит
- 11. основоположником 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. амбинальной
 2. интернальной
 3. экстернальной
 4. нет эмпирически проверенных данных
- 18. Люди с высоким уровнем макиавеллизма склонны полагать, что**
1. другими людьми можно и нужно манипулировать
 2. другими людьми можно манипулировать, но не следует этого делать по этическим соображениям
 3. другими людьми нужно манипулировать, но это не всегда удается из-за недостаточного владения техникой манипуляции
 4. в большинстве случаев манипуляции другими людьми невозможны и недопустимы
- 19. Какие черты социального поведения присущи руководителям и сотрудникам, у которых высокий уровень макиавеллизма сочетается с позитивным «личностным фоном» (просоциальная направленность, интеллект, образованность)?**
1. искренность, честность, эмоциональная теплота, надежность, «обаяние непосредственности»
 2. примитивное и наглое манипулирование окружающими
 3. социальная наивность, излишняя прямолинейность, «простота хуже воровства»
 4. социальная опытность и проницательность, дипломатичность, способность достигать цели и «продвигать» собственные идеи не вызывая сопротивления окружающих

ПРИМЕРНЫЙ ВАРИАНТ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ВТОРОГО ТЕКУЩЕГО ТЕСТИРОВАНИЯ

- 1. В соответствии с мэрилендской моделью организации выделяются следующие составляющие организации:**
 1. сервис, скорость, качество, чистота
 2. организационная структура, технология, персонал, организационная культура
 3. миссия, стратегия, цели и мифы организации
 4. территория, оборудование, финансовые средства, персонал
- 2. Структура организации – это**
 1. система ценностей, норм, правил, представлений, ожиданий и верований, регулирующих поведение руководителей и сотрудников
 2. система логических связей между уровнями управления, рабочими местами (видами работ) и группами рабочих мест
 3. доминирующие в организации способы преобразования «исходного сырья» в «конечный продукт»
 4. графическое изображение того, что есть в организации (руководитель, заместители, отделы и т.п.)
- 3. Объем управления (норма или диапазон управляемости) – это**
 1. количество лиц, находящихся в непосредственном подчинении руководителя
 2. количество задач, решаемых тем структурным подразделением, которое возглавляет руководитель
 3. показатель соотношения принятых и реализованных управленческих решений
 4. среднее количество управленческих функций, приходящихся на одного руководителя определенного ранга (высшего, среднего или низшего)
- 4. Чем сложнее и ответственнее задачи, стоящие перед структурным подразделением, тем**
 1. меньше должен быть диапазон управления руководителя
 2. больше может быть диапазон управления руководителя
 3. этот фактор не оказывает никакого влияния на диапазон управления
- 5. Что подразумевают, когда говорят о таком показателе формализованности организационной структуры как «жесткость»?**
 1. наличие определенных правил проектирования, построения и преобразования организационной структуры
 2. принятие в расчет при проектировании, построении и преобразовании организационной структуры рационально обоснованных и унифицированных принципов и алгоритмов
 3. восприятие особенностей организационной структуры сотрудниками организации с точки зрения её (структуры) «податливости» различным преобразующим воздействиям
 4. уточнение вопроса о том, кто является субъектом проектирования, построения и преобразования организационной структуры (например, руководители предприятия или какие-то «высшие инстанции»: министерства, администрации субъектов Федерации и т.п.)
- 6. Что выступает главным критерием оценки структуры организации как централизованной или децентрализованной?**
 1. экономическая результативность деятельности
 2. деловая репутация организации
 3. степень удовлетворенности трудом и работой руководителей первичного звена и рядовых сотрудников
 4. организация функции принятия управленческих решений
- 7. К преимуществам централизации можно отнести**
 1. стимулирование инициативы сотрудников, создание реальных возможностей для идентификации личности с организацией
 2. быстрое продвижение по карьерной лестнице способных и мотивированных сотрудников
 3. малое количество и незначительные масштабы ошибочных управленческих решений
 4. оперативное принятие управленческих решений

8. К недостаткам децентрализации можно отнести

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

9. Технология как компонент организации – это

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

10. Какой уровень сплоченности обычно характерен для структурных подразделений с преобладанием совместно-индивидуальной формы организации деятельности?

1. высокий
2. средний
3. ниже среднего
4. низкий

11. Сочетание установки на максимум трудовой отдачи и максимум ожидаемого социального вознаграждения характерно для носителей

1. рыночного трудового сознания
2. манипулятивно-прессингового («рваческого») трудового сознания
3. имитационного трудового сознания
4. «пассионарного» трудового сознания

12. Базовой идеей «закрытой» организации (в понимании Л. Константина) является

1. иерархия
2. разнообразие
3. согласие (консенсус)
4. единство (сходство)

13. Слабые стороны «синхронной» организации (в понимании Л. Константина) связаны

1. с инерционностью, ригидностью, недостаточной мобильностью и низкой способностью к изменениям в целом, «обвальным» снижением эффективности работы в условиях динамично меняющейся внешней среды
2. с неспособностью быстрой мобилизации и концентрации на общей цели, ненадёжностью и низким качеством выполнения рутинных действий и процедур, низкой предсказуемостью, сопротивлением любым инновациям, направленным на внесение элементов упорядоченности, регламентации, формализованности и определённости
3. с большими потерями времени при принятии управленческих решений, склонностью к «забалтыванию» даже очевидных и несложных проблем
4. со снижением степени гибкости и утратой способности к организационным изменениям при достижении поставленной стратегической цели или при обнаружении неадекватности этой цели

14. В соответствии с подходом Т. Дила и А. Кеннеди системообразующим признаком для «культуры мелких успехов» является

1. сочетание быстрой обратной связи по результатам деятельности с относительно малым риском
2. сочетание медленной обратной связи и низкой степени риска
3. сочетание значительной степени риска и невысокой скорости обратной связи
4. сочетание высокой степени риска и высокой скорости обратной связи

15. Какое из перечисленных ниже «измерений» организационной культуры используется в концепции Г. Хофштеда?

1. индивидуализм/коллективизм
2. интернальность/экстернальность

3. реализм/потенциализм
 4. ориентация на поиск внешней стимуляции/самодостаточность
- 16. Организационная культура каких стран характеризуется сочетанием «низкая дистанция власти + индивидуализм» (в понимании Г. Хофштеда)?**
1. Австралия, Дания, Швеция
 2. Бельгия, Италия, Франция
 3. Венесуэла, Хорватия, Япония
 4. Казахстан, Литва, Россия
- 17. Для какой из девиантных (невротических) организационных культур характерна гипертрофия механизмов страха, принуждения, доносительства и наказания?**
1. параноидной
 2. депрессивной
 3. драматической (истероидной)
 4. шизоидной

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 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 Комплект специализированной мебели: компьютерные столы 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	Microsoft Office 365;

	беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (Отраслевой отдел библиотеки КубГУ, аудитория для самостоятельной работы студентов, 415Н)	Мебель: учебная мебель 8 рабочих станции (терминальных точек доступа к удалённому серверу)	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.)