

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



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.О.07 «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»**

Направление подготовки	37.04.01 Психология
Направленность (профиль)	Психология личности
Форма обучения	очно-заочная
Квалификация	магистр

Краснодар 2023

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 составил(и):

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



подпись

Рабочая программа дисциплины Б1.О.07 «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:

Ясько Б.А., доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры управления персоналом и организационной психологии ФГБОУ ВО КубГУ.

Прусова Э.В., кандидат психологических наук, доцент частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр современного образования».

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 организовать 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
		Х семестр (часы)	Х семестр (часы)	Х семестр (часы)	1 курс (часы)
Контактная работа, в том числе:	32,2			32,2	
Аудиторные занятия (всего):	32			32	
занятия лекционного типа	16			16	
лабораторные занятия	-			-	
практические занятия	-			-	
семинарские занятия	16			16	
Иная контактная работа:	-			-	
Контроль самостоятельной работы (КСР)					
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2			0,2	
Самостоятельная работа, в том числе:	75,8			75,8	
Реферат/эссе (подготовка)	15			15	
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.)	40,8			40,8	
Подготовка к текущему контролю	20			20	
Контроль:					
Подготовка к экзамену					
час.	108				

Общая трудоемкость	в том числе контактная работа	32,2				
	зач. ед	3				

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 2 семестре/курсе (*очно-заочная форма обучения*)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Введение в организационную психологию	8	4	4	-	25
2.	Организация с точки зрения психологии	12	6	6	-	25
3.	Организационные феномены и процессы: психологическое содержание	12	6	6	-	25,8
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	32	16	16	0	75,8
	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 организационную психологию	В История и перспективы развития организационной психологии	Групповая дискуссия Контрольная работа
2.	Организация точки зрения психологии	С Структура, технология и культура организации: психологические эффекты и корреляты Организационная культура и развитие организации	Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций Предоставление отчета по микрогрупповому проекту Предоставление рефератов/эссе Контрольная работа
3.	Организационные феномены и процессы: психологическое содержание	И Личность, группы, команды и межгрупповые отношения в организациях Руководство, власть, коммуникации и стресс в организации	Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций Предоставление отчета о групповом исследовательском мини-проекте Предоставление рефератов/эссе 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) 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 «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	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 Предоставление рефлексивного мини-отчета Предоставление реконструктивного группового мини-эссе Контрольная работа	Отчет. Эссе. Контрольная работа. 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	Знает эффективное использование стратегий достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде			Групповая дискуссия Предоставление рефлексивного мини-отчета Предоставление реконструктивного группового мини-эссе Контрольная работа	Отчет. Эссе. Контрольная работа. Доклад.		
							ИУК – 3.2 Организует работу команды и обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения	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 Анализ конкретных ситуаций Предоставление отчета о групповом исследовательском мини-проекте Проверка конспектов Контрольная работа Тестирование	Отчет. Конспект. Тест. Доклад.
		Умеет выполнять профессиональные функции в организациях разного типа		
		Демонстрирует навыки выполнения профессиональных функций психолога в организациях разного типа		
	ИПК-2.1 Определяет, предмет и задачи диагностики	Знает основные методы диагностики психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека		
	ИПК-2.2 Подбирает соответствующие задаче методы диагностики, реализует процедуру диагностики	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	<p>Умеет обобщать результаты обследования, готовить психологическое заключение или психологический портрет</p> <p>Владеет навыками оценивания психологических рисков, факторов социальной и психологической напряженности на основе проведенной диагностики</p>		
3	ПК-3 Способен создавать на основе изучаемых теорий и концепций рабочую модель предмета профессиональной деятельности.	<p>Знает теоретические и методические концепции, модели, теории, необходимые для решения исследуемой проблемы</p> <p>Умеет разработать модель решения исследуемой проблемы</p> <p>Владеет приемами разработки, на основе изучаемых теорий и концепций, рабочей модели предмета профессиональной деятельности</p>	Работа в малых группах с целью анализа конкретных ситуаций и обсуждения ответов на предложенные для самостоятельной работы вопросы по теме занятия	
	ИПК-3.1 Обосновывает выбор теорий, концепций, моделей для решения исследуемой проблемы.	<p>Знает теоретические и методические концепции, модели, теории, необходимые для формулирования предмета исследования</p> <p>Умеет формулировать и обосновывать предмет исследования.</p> <p>Владеет приемами разработки, на основе изучаемых теорий и концепций, рабочей модели предмета исследования</p>		
	ИПК-3.2 Формулирует и обосновывает предмет 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>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Предмет и задачи организационной психологии. Аспекты организационной реальности, относящиеся к компетенции психолога. 2. Эволюция организационных парадигм в XX столетии. 3. Централизованный (тоталитарный) и рыночный способы возникновения организации. Кооперация, специализация и иерархизация как основные организационные эффекты. 4. Внешние и внутренние цели организации. Миссия, стратегия и ресурсы организации. 5. Основные составляющие организации: организационная структура, технология, организационная культура, персонал. 6. Социально-психологические исследования формальных организаций. Значение теории бюрократии М. Вебера для организационной психологии. Механическая и организмическая модели организации. 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. 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. 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. 10. Проблема анализа ОК. Формализованный и идиографический подходы к изучению ОК. 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 	<p>Групповая дискуссия Предоставление рефлексивного мини-отчета Предоставление реконструктивного группового мини-эссе Контрольная работа</p>

	<p>учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, 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. Хофштед, 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,</p>	
--	--	--

	<p>принадлежности к гендерной, этнической, 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.Внешнеорганизационные 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 формировании 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
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 «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 «Невротические 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	<p>Подготовка к текущему контролю</p> <p>Подготовка реферата по одной из примерных тем, предложенных в РПД</p> <p>Разработка микрогруппового проекта по анализу и оптимизации организационно-психологических феноменов и процессов</p> <p>Самостоятельное изучение подтем «Организационная социализация личности», «Феномен организационных страхов»</p> <p>Подготовка к текущему контролю</p>	<p>Предоставление реферата</p> <p>Предоставление отчета по микрогрупповому проекту</p> <p>Контрольная работа</p>

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 личного 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. 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 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. 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 («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. 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, доноительства 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 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>
---	---	--