

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

СОГЛАСОВАНО

Руководитель ОПОП

О.А. Халифаева

04.04.2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой психологии

Б.В. Кайгородов

04.04.2024 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

Составитель(-и)

Согласовано с работодателями:

Мерзлякова С.В., доцент, к.псх.н., профессор;
Лыкова Е.К., руководитель отдела по
психолого-педагогической работе при управлении
образования администрации муниципального
образования «Город Астрахань»
Андреева А.В., кандидат психологических
наук, психолог Отделения медико-социальной
помощи детям и подросткам ГБУЗ АО «Детская
городская поликлиника № 1»

Направление подготовки /
специальность

37.05.01 КЛИНИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Направленность (профиль) ОПОП

Квалификация (степень)

клинический психолог

Форма обучения

очная

Год приема

2024

Курс

3 (по очной форме)

Семестр(ы)

6 (по очной форме)

Астрахань – 2024 г.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Целями освоения дисциплины «Организационная психология» являются знакомство с предметной областью, методологией и эмпирической направленностью исследований в организационной психологии как комплексной научно-практической дисциплине, формирование общих представлений об основных направлениях работы психолога в организации.

1.2. Задачи освоения дисциплины:

- ✓ ознакомление с основными концепциями и методами анализа лечебно-профилактических учреждений с целью решения задач оптимизации функционирования организации;
- ✓ знакомство с методическими приемами сбора информации и техниками анализа данных, используемых при решении организационно-психологических проблем;
- ✓ приобретение знаний об основных формах профессиональной деятельности психолога в организациях, направленных на оптимизацию различных аспектов организационных взаимодействий;
- ✓ сформировать навыки профессионального анализа и разработки возможных рекомендаций с целью совершенствования различных сторон деятельности лечебно-профилактического учреждения.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина «Организационная психология» относится к обязательной части и осваивается в 6 семестре.

Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям:

- ✓ способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действия (УК – 1);
- ✓ способность применять надежные и валидные способы количественной и качественной психологической оценки при решении научных, прикладных и экспертных задач, связанных со здоровьем человека, в том числе с учетом принципов персонализированной медицины (ОПК – 3);
- ✓ способность осуществлять постановку проблем, целей и задач исследования на основе анализа достижений современной психологической науки и практики, обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение исследования (теоретического, эмпирического) (ПК – 7).

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами: «Психология личности», «Возрастная психология», «Социальная психология», «Психодиагностика (с практикумом)», «Статистические методы и математическое моделирование в психологии».

Знания: понятие личности и ее социально-психологические особенности; социально-психологические типы личности; социализацию личности, факторы социализации личности; формы и механизмы социализации личности; социально-психологические качества личности; содержание понятия «общении», его функции, средства и виды; структуру общения; содержание понятия «конфликт», классификацию конфликтов, структуру, функции, причины конфликтов, динамику конфликта, приемы разрешения конфликтов; содержание понятия «социальная группа»; признаки и структурные компоненты группы, классификацию групп; групповые процессы; основные теоретико-методологические и этические принципы конструирования и проведения психодиагностического исследования и обследования; специфику и этапы построения психодиагностической работы психолога; классификацию психодиагностических методов; основные психометрические характеристики

психологических тестов; сферы применения количественных и качественных методов в психологических исследованиях;

Умения: анализировать конкретные ситуации социального развития личности с помощью социально-психологических понятий; определять вид общения по характерным признакам, характеризовать отдельные стороны общения, пользуясь специальной терминологией; устранять коммуникативные барьеры; определять вид социальной группы по характерным признакам; конструировать психодиагностический процесс в ситуации проведения диагностики в интересах организации; подбирать методические инструменты, адекватные поставленным задачам и удовлетворяющие психометрическим требованиям; соблюдать в своей деятельности профессионально-этические нормы, принятые в международной практике и национальной профессиональной психологической ассоциации – Российского Психологического Общества (РПО); подбирать адекватные математические критерии проверки статистических гипотез в зависимости от поставленной профессиональной задачи; проводить основные процедуры проверки статистических гипотез с помощью параметрических и непараметрических критериев; описывать и интерпретировать полученные результаты;

Навыки: культуры общения; навыками прогнозирования, предупреждения, урегулирования межличностных, межгрупповых и межэтнических конфликтов; методами влияния и убеждения на индивидуальное и групповое поведение в организации; технологиями принятия групповых решений; навыками интерпретационной работы с разного рода данными (анамнестическими, феноменологическими, психометрическими), полученными в ходе психодиагностической деятельности; навыками сводки и группировки психологических данных; навыками графического представления результатов исследования; навыками практических расчетов при решении типовых для клинической психологии статистических задач; навыками работы со статистическим пакетом компьютерной программы IBM SPSS Statistics.

2.3. Последующие учебные дисциплины (модули) и (или) практики, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной:

✓ учебный курс «Организационная психология» выступает одной из предпосылок усвоения дисциплин Б1.Б.08.11 «Психологическое консультирование (с практикумом)», Б1.Б.12.10 «Психосоматика и психология телесности (с практикумом)», Б1.В.Д.01.01 «Психология здоровья», Б1.В.Д.01.02 «Психология стресса»;

✓ основой для выполнения квалификационных работ (курсовых работ, дипломной работы).

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки (специальности):

б) общепрофессиональных (ОПК): ОПК – 7;

в) профессиональных (ПК): ПК– 5.

Таблица 1. Декомпозиция результатов обучения

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
		Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
ОПК-7	ОПК-7. Способен выполнять основные функции	- психологические аспекты администрирова	- разрабатывать и реализовывать психологические	- основным функциями управления

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
		Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
	управления психологической практикой, разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии и психофизиологическими возможностями, личностными характеристиками претендента, осуществлять управление коммуникациями и контролировать результаты работы	ния (организация и управление персоналом); - теоретические основы построения управленческой деятельности; основные теории мотивации, лидерства, власти, принципы командообразования; основные понятия, условия и закономерности коммуникативного процесса, обусловленные включенностью людей в социальные отношения; основы конфликтологии, сущность конфликта, его причин и механизмов возникновения; модели и стратегии поведения личности в конфликте	программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента; - анализировать социально-психологические особенности индивида и рабочей группы в управленческой деятельности; вырабатывать стратегию и тактику общения с людьми исходя из их индивидуально-психологических особенностей	психологической практикой, приемами управления коммуникациями, контролировать результаты работы; - приемами организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности системы управления персоналом; навыками конструктивной критики в деловых отношениях
ПК-5	ПК-5. Способен создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности,	- технологию создания программы, направленной на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности,	- создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, в	- способностью создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности,

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
		Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
	отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современных достижений клинической психологии	отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современных достижений клинической психологии; - специфика организационной психологии как отрасли научного знания и ее задачи на современном этапе развития общества; основные психологические концепции, используемые на практике с целью решения задач оптимизации функционирования организаций; возможности психологической науки при разработке рекомендаций с целью совершенствования жизнедеятельности современных отечественных организаций	социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современных достижений клинической психологии; - использовать теоретический аппарат организационной психологии как науки для выявления различных практических проблем жизнедеятельности конкретной организации; находить связи между особенностями жизнедеятельности организации и поведением ее членов; давать основанное на психологических знаниях заключение об особенностях той или иной ситуации, сложившейся в организации	отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современных достижений клинической психологии; - навыками профессионального анализа и разработки возможных рекомендаций с целью совершенствования различных сторон деятельности организации; пользоваться приемами и способами эффективного взаимодействия с субъектами (индивид, группа) профессиональной деятельности, проводить диагностику организационной культуры, технологиями командообразования; навыками прогнозирования, предупреждения, конструктивного разрешения конфликта в

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
		Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
				организации; приемами оказания психологической самопомощи, методами купирования стресса, профилактики профессионального выгорания, техниками релаксации

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины в соответствии с учебным планом составляет 5 зачетных единиц (180 часов).

Трудоемкость отдельных видов учебной работы студентов очной, очно-заочной и заочной форм обучения приведена в таблице 2.1.

Таблица 2.1. Трудоемкость отдельных видов учебной работы по формам обучения

Вид учебной и внеучебной работы	для очной формы обучения
Объем дисциплины в зачетных единицах	5
Объем дисциплины в академических часах	180
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего), в том числе (час.):	65,25
- занятия лекционного типа, в том числе:	32
- практическая подготовка (если предусмотрена)	-
- занятия семинарского типа (семинары, практические, лабораторные), в том числе:	32
- практическая подготовка (если предусмотрена)	-
- в ходе подготовки и защиты курсовой работы	-
- консультация (предэкзаменационная)	1
- промежуточная аттестация по дисциплине	0,25
Самостоятельная работа обучающихся (час.)	114,75
Форма промежуточной аттестации обучающегося (зачет/экзамен), семестр (ы)	экзамен – 6 семестр

Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий и самостоятельной работы, для каждой формы обучения представлено в таблице 2.2.

Таблица 2.2. Структура и содержание дисциплины (модуля)

для очной формы обучения

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Контактная работа, час.						КР / КП	СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемо сти, форма промежут очной аттестаци и [по семестра м]
	Л		ПЗ		ЛР					
	Л	В т.ч. ПП	ПЗ	В т.ч. ПП	ЛР	В т.ч. ПП				
Раздел I. Предметная область и методология исследований в организационной психологии	8		8					24	40	
Тема 1. Организационная психология, ее предмет и задачи	2		2					6	10	Опрос
Тема 2. Теории организаций	2		2					6	10	Опрос
Тема 3. Основные характеристики организаций	2		2					6	10	Опрос Практиче ское задание
Тема 4. Эволюция теорий поведения человека в организации	2		2					6		Опрос Тестирова ние
Раздел II. Реализация практической работы психолога в современных организациях	6		6					18	30	
Тема 5. Типы исследований и методы работы организационного психолога	2		2					6	10	Опрос
Тема 6. Основные направления работы психолога-практика в организациях	2		2					6	10	Опрос
Тема 7. Профессиональная позиция психолога в организации	2		2					6	10	Опрос
Раздел III. Основные направления работы организационного психолога	18		18					72,7 5	108, 75	
Тема 8. Подбор персонала и прием на работу	2		2					9,75	13,7 5	Опрос Кейс- задание Деловая

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Контактная работа, час.							СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемо сти, форма промежут очной аттестаци и [по семестра м]
	Л		ПЗ		ЛР		КР / КП			
	Л	В т.ч. ПП	ПЗ	В т.ч. ПП	ЛР	В т.ч. ПП				
										игра
Тема 9. Мотивация трудовой деятельности	2		2					9	13	Опрос Кейс- задание Практиче ское задание
Тема 10. Оценка персонала и аттестация	2		2					10	14	Опрос Кейс- задание Деловая игра
Тема 11. Трудовые группы в организации: основные характеристики	2		2					6	10	Опрос Практиче ское задание
Тема 12. Команды в организации: формирование, развитие и функционирование	2		2					8	12	Опрос Практиче ское задание
Тема 13. Коммуникации в организации	2		2					8	12	Опрос Кейс- задание
Тема 14. Лидерство и руководство в организации	2		2					8	12	Опрос Практиче ское задание
Тема 15. Организационная культура: понятие, типы и методы формирования	2		2					8	12	Опрос Кейс- задание
Тема 16. Организационное развитие, изменения и нововведения	2		2					6	10	Опрос Эссе
Консультации	1									
Контроль промежуточной аттестации	0,25									Экзамен
ИТОГО за семестр:	32		32					114, 75	180	
Итого за весь период	32		32					114,	180	

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Контактная работа, час.							СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемо сти, форма промежут очной аттестаци и [по семестра м]
	Л		ПЗ		ЛР		КР / КП			
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП				
								75		

Примечание: Л – лекция; ПЗ – практическое занятие, семинар; ЛР – лабораторная работа; ПП – практическая подготовка; КР / КП – курсовая работа / курсовой проект; СР – самостоятельная работа

Таблица 3. Матрица соотнесения разделов, тем учебной дисциплины (модуля) и формируемых компетенций

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Кол-во часов	Код компетенции		Общее количество компетенций
		ОПК – 7	ПК – 5	
Раздел I. Предметная область и методология исследований в организационной психологии	40	+	+	2
Тема 1. Организационная психология, ее предмет и задачи	10	+	+	2
Тема 2. Теории организаций	10	+	+	2
Тема 3. Основные характеристики организаций	10	+	+	2
Тема 4. Эволюция теорий поведения человека в организации	10	+	+	2
Раздел II. Реализация практической работы психолога в современных организациях	30	+	+	2
Тема 5. Типы исследований и методы работы организационного психолога	10	+	+	2
Тема 6. Основные направления работы психолога-практика в организациях	10	+	+	2
Тема 7. Профессиональная позиция психолога в организации	10	+	+	2

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Кол-во часов	Код компетенции		Общее количество компетенций
		ОПК – 7	ПК – 5	
Раздел III. Основные направления работы организационного психолога	108,75	+	+	2
<i>Тема 8. Подбор персонала и прием на работу</i>	13,75	+	+	2
<i>Тема 9. Мотивация трудовой деятельности</i>	13	+	+	2
<i>Тема 10. Оценка персонала и аттестация</i>	14	+	+	2
<i>Тема 11. Трудовые группы в организации: основные характеристики</i>	10	+	+	2
<i>Тема 12. Команды в организации: формирование, развитие и функционирование</i>	12	+	+	2
<i>Тема 13. Коммуникации в организации</i>	12	+	+	2
<i>Тема 14. Лидерство и руководство в организации</i>	12	+	+	2
<i>Тема 15. Организационная культура: понятие, типы и методы формирования</i>	12	+	+	2
<i>Тема 16. Организационное развитие, изменения и нововведения</i>	10	+	+	2
Консультации	1			
Контроль промежуточной аттестации	0,25			
Итого	180	+	+	2

Содержание дисциплины

Раздел I. Предметная область и методология исследований в организационной психологии

Тема 1. Организационная психология, ее предмет и задачи

Организационная психология как область междисциплинарных исследований. Специфика предмета организационной психологии в комплексе наук о трудовой деятельности человека и социальной психологии. История возникновения и развития организационной психологии на Западе. История развития отечественной организационной психологии. Управление деятельностью организации и ее результативность. Основные направления исследований в организационной психологии.

Тема 2. Теории организаций

Ранние теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор, А. Файоль). Организация как социальная общность (Э. Мэйо и др.). Теория Х и теория Y Д. Мак-Грегора. Системные теории организаций. Организация как открытая система. Интеракционистская модель организаций (Ч. Бернанд, Г. Саймон и др.).

Тема 3. Основные характеристики организаций

Общее понятие организации в рамках системного подхода. Основные определения организации, используемые в организационной психологии. Типы организаций и их классификации по целевой направленности. Модели организационного поведения. Изменение модели компании: от трех С к трем I (по Кетс де Врис М.). Основные функции персонала в организациях, их распределение.

Целевая структура деятельности организации. Иерархии внешних и внутренних целей. Задачи и функции персонала, понятие «технологии». Структура организации, функциональные подразделения и типы взаимодействий. Размеры и пространственная локализация организаций. Рабочее время и режим работы в организациях. «Неформальный устав», традиции и их роль в обеспечении длительного существования организаций. Успешность работы организации, критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций. Методика организационного скрининга.

Тема 4. Эволюция теорий поведения человека в организации

Эволюция кадрового менеджмента в XX в. Основные отличия управления человеческими ресурсами от управления персоналом. Принципы концепции управления человеческими ресурсами. «Рационально-экономический» человек. «Социальный» человек. «Самоактуализирующийся» человек. «Сложный» человек. От «организационного» человека к индивидуализированной корпорации.

Социальные позиции и роли личности. Регламентация организационной роли. Интернализация организационной роли. Соответствие индивидуально-психологических особенностей личности и ее организационной роли. Взаимовлияние личности и социальной роли. Уровень притязаний личности в организации и фрустрации. Стресс и здоровье профессионалов.

Раздел II. Реализация практической работы психолога в современных организациях

Тема 5. Типы исследований и методы работы организационного психолога

Основные типы исследований в организационной психологии. Классификация методов сбора и анализа данных, используемых в организационной психологии. Особенности проведения эмпирических исследований в организационной среде. Принцип «активного взаимодействия».

Тема 6. Основные направления работы психолога-практика в организациях

Парадигма «исследование – диагностика консультирование / оптимизация» и формы ее реализации. Классификация видов оптимизационной работы и консультационной помощи в организациях. Основные функциональные роли психолога в организациях: исследователь, эксперт, консультант, наставник, руководитель. Место психолога в реализации оптимизационных мероприятий (ролевое кольцо).

Тема 7. Профессиональная позиция психолога в организации

Должностной статус и особенности профессиональной позиции в организации. «Организационный психолог» - профессиональные требования и сферы компетентности. Этические нормы и правила работы психолога в организации.

Раздел III. Основные направления работы организационного психолога

Тема 8. Подбор персонала и прием на работу

Основные этапы определения потребностей в персонале: оценка наличных ресурсов, оценка будущих потребностей в персонале, разработка программы по поиску и привлечению

персонала. Количественные характеристики человеческих ресурсов и методы расчета. Качественные характеристики человеческих ресурсов: профессионально-квалификационная и социально-демографическая структуры. Анализ работ-должностей: процесс, принципы разделения труда, методы (наблюдение, собеседование, заполнение вопросника). Должностная инструкция: цели и требования к составлению.

Модель компетенций должности. Формирование профиля компетенций. Источники внутреннего набора. Источники внешнего набора. Сравнительный анализ преимуществ и недостатков внешнего и внутреннего набора. Процесс найма сотрудника. Мероприятия первичного этапа отбора: анализ резюме, корпоративное анкетирование, телефонные переговоры, тестирование. Мероприятия вторичного этапа отбора: собеседование; ассессмент-центр; практические задания, кейсы, эссе; проверка рекомендаций.

Виды интервью в процессе отбора соискателей при приеме на работу. Структура и закономерности интервью. Анализ метапрограмм в речи кандидата: тип референции, стремление-избегание, процесс-результат, процедуры-возможности, сходство-различие, одиночка-менеджер-командный игрок, содержание-окружение, активность-рефлексивность.

Тема 9. Мотивация трудовой деятельности

Мотивация в системе управления. Понятие мотивационный менеджмент. Экономическая сущность мотивации. Система мотивационного процесса. Основные принципы трудовой мотивации. Мотивационная политика на разных этапах развития организации. Выбор стратегии мотивационного управления. Методы воздействия на мотивацию медицинского персонала.

Мотивирующая организация труда. Обогащение труда. Разнообразие навыков. Законченность работы. Значимость работы. Самостоятельность в работе. Обратная связь. Методы повышения мотивационного потенциала работы. Мотиваторы и демотиваторы. Постановка целей как инструмент мотивации. Мотивирующие цели. Управление по целям. Гибкие рабочие графики. Кадровый менеджмент как средство повышения мотивации персонала.

Тема 10. Оценка персонала и аттестация

Цели оценки трудовых ресурсов: определение степени эффективности труда работника, эффективность выполнения делегированных обязанностей, возможность выделения наиболее выдающегося работника, разработка объективной системы оплаты труда. Виды оценок: административная, информационная, мотивационная. Методы оценки: оценочный лист, специальная оценочная комиссия, интервью, метод оценочных центров. Принципы оценки персонала: предметность оценки, объективность, перспективность, комплексность, реализация обратной связи, периодичность, простота методик оценки, гибкость, этичность.

Аттестация. Цели и направление работ по аттестации персонала. Выработка положений об аттестации. Последовательность проведения процедуры. Метод стандартных оценок. Сравнительные методы. Управление по целям (MBO – management by objectives). Метод круговой оценки («аттестация 360»). Система сбалансированных показателей (BSC – Balanced Scorecard). Ключевые показатели эффективности деятельности (KPI – Key Performance Indicators). Ассессмент-центр.

Тема 11. Трудовые группы в организации: основные характеристики

Первичная трудовая группа: определение понятия. Организационная структура первичной трудовой группы. Факторы, влияющие на организационную структуру первичной трудовой группы. Неформальная организация первичной трудовой группы. Совершенствование структуры первичной трудовой группы.

Механизмы групповой динамики в организации. Основные процессы и явления групповой динамики: руководство и лидерство; принятие групповых решений;

нормообразование, то есть выработка групповых мнений, правил, ценностей и др.; формирование функционально-ролевой структуры; сплочение; групповое давление и другие способы регуляции индивидуального поведения; конфликты и др. Стадии развития коллектива организации.

Понятие социально-психологического климата, его составляющие. Детерминанты психологического климата. Признаки благоприятного социально-психологического климата. Пути оптимизации психологического климата. Методы изучения внутригрупповых отношений.

Воздействие группы на личность. Конформизм. Коллективизм. Деиндивидуализация. Понятие социальной фасилитации и социальной ингибиции. Эффект социальной лености, условия его возникновения.

Тема 12. Команды в организации: формирование, развитие и функционирование

Командная форма организации работ. Стадии развития команды. Основные подходы к задачам командообразования в современном менеджменте: целеполагающий, межличностный, ролевой, проблемно-ориентированный. Формы работы, методы и техники, используемые в рамках каждого из подходов. Интерперсональный подход к формированию команды. Основные акцентуации участников команды: социо-центричность, задача-центричность и Я-центричность, их влияние на управление командной деятельностью. Диагностика направленности личности. Комплектование команды посредством ролевого подхода. Модель Шиндлера. Командные роли М. Белбина. Критерии отбора членов команды. Принципы эффективного управления командой.

Тема 13. Коммуникации в организации

Понятие о коммуникации и ее основные характеристики. Основные элементы коммуникационного процесса. Направление потоков информации в организации. Формальные и неформальные каналы коммуникаций. Вербальная и невербальная коммуникация. Характеристики невербальной коммуникации. Коммуникационные барьеры и их преодоление. Новые информационные технологии и коммуникации в организации.

Понятие, факторы, структура и типология конфликтов в социальной работе. Субъекты и участники конфликта. Объект конфликта. Основные виды социального конфликта. Основные стадии развития конфликтов: деструктивный и конструктивный пути развития конфликтов. Динамика конфликта. Переговоры. Функции социального конфликта: информационная, инновационная, интегрирующая.

Методы разрешения конфликтов. Механизмы перевода конфронтации в сотрудничество. Управление конфликтом. Содержание управления конфликтом. Прогнозирование и предупреждение конфликта. Этапы регулирования конфликта.

Социально-психологические условия профилактики конфликтов. Методы психокоррекции конфликтного поведения. Метод достижения эффективности в работе с конфликтными сотрудниками.

Тема 14. Лидерство и руководство в организации

Теоретические модели руководства в организационном процессе. Функции и структура деятельности руководителя. Руководитель и команда: основные характеристики динамики взаимодействия, факторы эффективности руководства. Идеальный руководитель (концепция И. Адизеса).

Психологическое содержание понятия «лидерство». Понятия «лидер» и «лидерство». Природа лидерства. Диалектика руководства и лидерства в контексте организационного развития. Гендерные аспекты организационного руководства и лидерства.

Традиционные и современные подходы к исследованию лидерства. Принципы разработки типологий лидерства и лидеров. Объединенная типология лидерства.

Традиционные концепции лидерства. Описательные подходы к организационному

лидерству (теория черт). Поведенческие подходы к проблемам лидерства (стили лидерства). Ситуационные теории лидерства. Социально-психологические концепции лидерства. Харизматическое лидерство.

Инновационные концепции лидерства. Системный подход к лидерству как средству обеспечения инновационного развития в современном мире. Концепция эмоционального интеллекта. Психосоциальный подход к проблеме лидерства. Использование типологического подхода в целях повышения эффективности лидерства.

Тема 15. Организационная культура: понятие, типы и методы формирования

Понятие и содержание организационной культуры. Структура оргкультуры: ценности, миссия, система отношений, нормы и правила поведения. Классификация и основные типы организационной культуры. Модель Ф. Римана. Диагностика организационной культуры по модели Римана и Томанна. Определение типа организационной культуры по Ч. Хэнди. Управление процессом формирования и развития организационной культуры.

Тема 16. Организационное развитие, изменения и нововведения

Понятие об организационном развитии. Основания организационных изменений. Модели организационных изменений и их динамика. Сопротивление организационным изменениям. Управление по целям и организационное развитие. Социально-психологический тренинг как один из компонентов организационного развития. Организационное развитие и обучающаяся организация. Персональное развитие в организации.

Концепция обучающейся организации. Виды профессионального обучения: наставничество, ротация, приглашение лектора, рассмотрение практических ситуаций (кейсов), тренинг, самостоятельное обучение, подготовка резерва руководителей, делегирование полномочий, планирование карьеры. Факторы, влияющие на эффективность обучения. Процесс профессионального обучения. Компоненты профессионального обучения руководителей: предметное и социально-психологическое обучение. Положительные эффекты и издержки обучения руководителей.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине (модулю)

Основными организационными формами изучения данной дисциплины являются лекционные и практические занятия, самостоятельная работа студентов. На занятиях осуществляется изучение основных теоретических положений, освещаются ключевые и проблемно-дискуссионные вопросы рассматриваемой темы, даются методические рекомендации по дальнейшему самостоятельному изучению материала. Для формирования умений и навыков проведения и обработки психодиагностических методик, оперирования приобретенными знаниями, их использования в решении практических диагностических, исследовательских задач, а также для оказания помощи студентам по самостоятельному приобретению знаний, проводятся семинарские занятия. На их основе расширяются и углубляются знания, полученные на лекциях и при самостоятельной работе, студенты получают возможность не только высказать своё мнение, обосновать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, но и выработать практические навыки взаимодействия с аудиторией. На семинарах целесообразно практиковать выступления студентов с докладами по отдельным вопросам курса, а также по подготавливаемым ими тематическим рефератам, по наиболее актуальным вопросам, связанным с современными проблемами организационной психологии.

Информационные и интерактивные технологии (метод кейс-стади или метод учебных

конкретных ситуаций (УКС), деловые и ролевые игры) уместны при обсуждении проблемных и неоднозначных вопросов, требующих выработки решения в ситуации неопределенности и аргументированного изложения своих взглядов, профессиональной позиции. Демонстрация видеосюжетов с последующим обсуждением, как мотивирование (в начале рассмотрения темы) и закрепление полученного материала.

При рассмотрении раздела «Основные направления работы организационного психолога» рекомендуется изучение 9-15 тем осуществлять в сочетании с внеаудиторной работой на базе Федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный центр сердечно-сосудистой хирургии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (г. Астрахань) на основании договора о сотрудничестве № 1825 от 11.02.2011 структурного подразделения АГУ кафедры психологии развития, акмеологии и ФГБУ «Федеральный центр сердечно - сосудистой хирургии» (г. Астрахань).

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)

Обучение по дисциплине «Организационная психология» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекционные и практические занятия) и самостоятельную работу студентов. Практические занятия дисциплины «Организационная психология» предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- ✓ знакомит с новым учебным материалом;
- ✓ разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- ✓ систематизирует учебный материал;
- ✓ ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- ✓ внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ✓ узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ✓ ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- ✓ постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- ✓ запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям заключается в следующем:

- ✓ внимательно прочитайте теоретический материал, относящийся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- ✓ выпишите основные термины;
- ✓ ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- ✓ уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- ✓ готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- ✓ программой дисциплины;
- ✓ перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;

- ✓ тематическими планами практических занятий;
- ✓ контрольными мероприятиями;
- ✓ учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- ✓ перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

Самостоятельная работа с дополнительной учебно-методической литературой является значимой формой изучения программного материала. Одним из условий эффективности самостоятельной работы является её систематичность и плановость. Поэтому важным её условием является эффективная работа студентов на практических занятиях, во время которых они должны вести систематические записи основных теоретических положений. Самостоятельная работа по изучению теоретических положений предполагает дальнейшую доработку законспектированного материала путём его дополнения и обогащения теоретическими положениями из монографической литературы, рекомендуемых журнальных статей, учебных пособий, словарей, а также самостоятельное проведение рекомендуемых и предварительно рассматриваемых в ходе занятий методов.

Таблица 4. Содержание самостоятельной работы обучающихся

для очной формы обучения

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
<i>Раздел I. Предметная область и методология исследований в организационной психологии</i>	24	
<i>Тема 1. Организационная психология, ее предмет и задачи</i> 1. С какими предметными областями исследований трудовой деятельности человека непосредственно связана организационная психология? 2. Назовите основные этапы становления организационной психологии в ходе развития психологических наук о труде? 3. В чем состоит специфика организационной психологии по сравнению с психологией труда, социальной психологией, психологией менеджмента, экономической психологии? 4. Данные каких наук целесообразно использовать для изучения деятельности организации и какова задача каждой из них? 5. История возникновения и развития организационной психологии на Западе (Ф. Тейлор, М.Вебер, А.Файоль, Дж.Муни и А.Рейли, Л. Гьюлик и Л.Ф. Урвик, Э. Мэйо, А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д.МакГрегор, В. Штерн, Г. Мюнстерберг). 6. История развития отечественной организационной психологии (С.М. Богословский, В.М. Бехтерева, И.П. Павлов, Г.Е. Шумков, А.К Гастев, И.Н. Шпильрейна, С.Г. Геллерштейна и др.). 7. Перечислите причины, по которым отечественная	6	Доработка конспекта лекции с применением учебника, дополнительной литературы.

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
<i>Раздел I. Предметная область и методология исследований в организационной психологии</i>	24	
организационная психология начала формироваться позднее, чем в США? 8. Сопоставьте условия формирования и развития организационной психологии в США и СССР. В чем сходство и различие? 9. Сформулируйте проблему (или несколько проблем) в области организационной психологии, решение которой было бы очень актуально для нашей страны в настоящее время.		
<i>Тема 2. Теории организаций</i> 1. Какие основные аспекты анализа совместной трудовой деятельности доминировали в ранних теориях организаций? 2. Чем обусловлено развитие организационных теорий социальной ориентации? 3. Дайте характеристику классическим теориям организации. 4. Дайте характеристику системным теориям организации. 5. Какие принципы лежат в основе создания системных теорий организаций? 6. На чем основано описание организаций как «открытой системы»?	6	Доработка конспекта лекции с применением учебника, дополнительной литературы. Выполнение практического задания
<i>Тема 3. Основные характеристики организаций</i> 1. Как определяется понятие «организация» в рамках системного подхода? Что нового это дает по сравнению с описательными трактовками организационных взаимодействий? 2. Какие аспекты выполнения совместной деятельности подчеркиваются в определениях организации, используемых в организационной психологии? 3. Каким образом могут быть выделены типы организаций по их целевой направленности? 4. В чем состоят особенности развития новых форм организаций в постиндустриальном обществе? 5. Какие основные характеристики используются в системном анализе организаций? В чем состоит различие внешних и внутренних целей? 6. Каким образом распределение задач и функций персонала организации отражается в понятии технологии? Назовите основные типы технологий, определяющих функциональное распределение труда? 7. Каким образом функциональные и организационные взаимодействия отражены в структуре организаций? 8. Каким образом пространственные и временные характеристики организации труда связаны с типом организационных взаимодействий? 9. В чем состоит основное различие между	6	Доработка конспекта лекции с применением учебника, дополнительной литературы.

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
<i>Раздел I. Предметная область и методология исследований в организационной психологии</i>	24	
формальными и неформальными организациями? 10. Каковы различия между функциональной и «продуктовой» организационными структурами? 11. В чем заключаются преимущества и слабости расширения диапазона контроля? 12. Перечислите главные различия между централизацией и децентрализацией? 13. В чем состоят различия показателей результативности и эффективности деятельности организаций? Назовите основные критерии успешной и эффективной работы организаций. 14. Почему деятельность одной и той же организации может быть результативной, но не эффективной? 15. Объясните, почему студенческую группу нельзя считать организацией.		
<i>Тема 4. Эволюция теорий поведения человека в организации</i> 1. В чем заключаются эволюция концепций управления персоналом. 2. Назовите отличия управления человеческими ресурсами от управления персоналом. 3. В чем заключаются сильные и слабые стороны концепции «рационально – экономического» человека. 4. Перечислите причины, которые привели к возникновению концепции «социального человека». 5. Почему не всех людей можно называть самоактуализирующимися? 6. Как влияет концепция «сложного» человека на деятельность современных организаций? 7. Почему легче управлять «организационным» человеком нежели «сложным»? 8. Какие причины могут обуславливать конформизм в организационном поведении? 9. Объясните какой смысл вкладывается в понятие «индивидуализированная корпорация». Какие средства используются для создания «индивидуализированный корпорации»? Какова при этом роль соответствующего обучения персонала. 10. Почему профессиональные знания работников быстро устаревают в современных организациях? 11. Что нового может дать организации принцип стимулирования индивидуальной инициативы? 12. Опишите как повышение уровня самодисциплины может повлиять на различные стороны деятельности организации. 14. Каким образом место человека в структуре организации влияет на его социальную роль? 15. Перечислите основные различия между социальной	6	Доработка конспекта лекции с применением учебника, дополнительной литературы.

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
<i>Раздел I. Предметная область и методология исследований в организационной психологии</i>	24	
позиций человека и его социальной ролью. 16. Как именно индивидуально- психологические особенности личности могут влиять на выполнение ею различных социальных ролей? 17. Почему отсутствие интернализации профессионально-функциональной роли личности может приводить к неблагоприятным последствиям и для неё самой, и для организации? 18. В чем состоит опасность для личности ролевой перегрузки и ролевой недогрузки? 19. Расскажите о специфике личностно-ролевых и межролевых конфликтов. 20. Можно ли считать, что профессиональная деформация личности тесно связана с высоким уровнем её профессионализма? 21. Какие факторы негативного влияния профессионального стресса должны учитываться для обеспечения эффективной работы организации? 22. Решите для себя к какой группе студентов вы относитесь, исходя из классификации Розенберга. Попробуйте определить к какому типу личности вы относитесь по теории Холланда. Насколько соответствуют, на ваш взгляд, эти данные самоанализа?		
<i>Раздел II. Реализация практической работы психолога в современных организациях</i>	18	
<i>Тема 5. Типы исследований и методы работы организационного психолога</i> 1. Какие типы исследований наиболее распространены в организационной психологии? 2. Какие источники получения информации и методы их анализа применяются в организационной психологии? 3. Чем определяется необходимость использования принципа «активного взаимодействия» при проведении исследований непосредственно в организациях? 4. Каким образом персонал организации может быть задействован в проведении эмпирических исследований и выработки стратегий оптимизационных решений?	6	Доработка конспекта лекции с применением учебника, дополнительной литературы.
<i>Тема 6. Основные направления работы психолога-практика в организациях</i> 1. Какие этапы проведения организационных исследований включает реализация парадигмы «исследование – диагностика – консультирование / оптимизация»? 2. В чем состоит специфика различных функциональных ролей организационного психолога при выполнении эмпирических исследований и решении оптимизационных задач в организации? 3. Каково место и роль психолога в реализации	6	Доработка конспекта лекции с применением учебника, дополнительной литературы.

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Раздел I. Предметная область и методология исследований в организационной психологии	24	
оптимизационных мероприятий?		
Тема 7. Профессиональная позиция психолога в организации 1. Какой должностной статус может иметь психолог в организации в зависимости от специфики предписываемых ему обязанностей? 2. В чем состоят противоречия должностного статуса и возможностей реализации профессиональной роли психолога в организации? 3. Каковы основные требования к уровню профессиональной подготовки и сферам компетентности организационного психолога?	6	Доработка конспекта лекции с применением учебника, дополнительной литературы. Выполнение практического задания
Раздел III. Основные направления работы организационного психолога	72,75	Доработка конспекта лекции с применением учебника, дополнительной литературы. Кейс-задание
Тема 8. Подбор персонала и прием на работу 1. В чем состоит польза профессионального отбора для организации? Каковы различия между абсолютной и относительной профессиональной пригодностью. 2. Перечислите главные различия профессиограммы и психограммы. 3. Какие методы используются с целью психологического изучения профессий. 4. Всегда необходимо использовать при отборе работников психодиагностические методы? 5. Какие классификации психодиагностических методов вы можете назвать. 6. Диагностика когнитивной сферы кандидата на вакантную должность. 7. Диагностика свойств личности кандидата на вакантную должность. 8. Проективные методы исследования личности кандидата на вакантную должность. 9. Собеседование при приеме на работу. 10. Ассессмент-центр как активный метод подбора персонала.	9,75	Доработка конспекта лекции с применением учебника, дополнительной литературы. Психодиагностическое обследование испытуемых на базе Федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный центр сердечно-сосудистой хирургии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (г. Астрахань)
Тема 9. Мотивация трудовой деятельности 1. Общая характеристика, достоинства и недостатки теории мотивации А. Маслоу. 2. Теория Альдерфера: характеристика, достоинства и недостатки. 3. Двухфакторная теория Герцберга. 4. Модель ключевых характеристик работы Хэкмана-Олдхема. 5. «Витаминная» модель Уорра.	9	Доработка конспекта лекции с применением учебника, дополнительной литературы.

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
<i>Раздел I. Предметная область и методология исследований в организационной психологии</i>	24	
6. Общая характеристика и суть теории потребностей Д. МакКлелланда. 7. Теория справедливости Дж. Адамса. 8. Теория ожиданий Виктора Врума. 9. Комплексная модель мотивации Портера-Лоулера. Удовлетворенность работой и производительность. 10. Поведенческая теория подкреплений Скиннера.		
<i>Тема 10. Оценка персонала и аттестация</i> 1. Оценка персонала. 2. Система сбалансированных показателей (BSC - Balanced Scorecard) как современные технологии оценки персонала. 3. Управление по целям (MBO - Management By objectives) как современные технологии оценки персонала. 4. Ключевые показатели эффективности деятельности (KPI - Key Performance Indicators) как современные технологии оценки персонала. 5. Аттестация кадров.	10	Доработка конспекта лекции с применением учебника, дополнительной литературы. Кейс-задание
<i>Тема 11. Трудовые группы в организации: основные характеристики</i> 1. Понятие группы в социальной психологии. 2. Классификация групп. 3. Развитие группы как коллектива. Основные характеристики коллектива. 4. Общая характеристика внутригрупповых процессов. 5. Внутригрупповая дифференциация. 6. Внутригрупповая интеграция. 7. Межличностные и межгрупповые отношения. Методы их изучения. 8. Социально-психологический климат в коллективе. <i>Практическое задание.</i> Проведите с испытуемым или группой испытуемых диагностику социально-психологического климата в трудовом коллективе, обработайте результаты, сформулируйте психологический диагноз, составьте рекомендации. Сделайте протокол психодиагностического обследования.	6	Доработка конспекта лекции с применением учебника, дополнительной литературы. Психодиагностическое обследование испытуемых на базе Федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный центр сердечно-сосудистой хирургии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (г. Астрахань)
<i>Тема 12. Команды в организации: формирование, развитие и функционирование</i> 1. Цель и задачи тренинга командообразования. 2. Компетенции, формируемые в процессе тренинга командообразования. 3. Структура тренинга командообразования. 4. Методы и упражнения, используемые в тренинге командообразования.	8	Доработка конспекта лекции с применением учебника, дополнительной литературы.

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
<i>Раздел I. Предметная область и методология исследований в организационной психологии</i>	24	
<i>Тема 13. Коммуникации в организации</i> 1. Определение и структура процесса коммуникации. 2. Виды и условия эффективности вербальных коммуникаций. 3. Невербальное общение. 4. Коммуникационные цепочки: формальные каналы общения в группах. 5. Неформальное общение. 6. Влияние организационной структуры на информационные потоки. 7. Определение и классификация конфликтов. 8. Стадии развития и функции конфликта. 9. Основные причины организационных конфликтов. 10. Алгоритм анализа конфликта. 11. Способы предотвращения конфликтов. 12. Методы управления конфликтами	8	Доработка конспекта лекции с применением учебника, дополнительной литературы. Кейс-задание
<i>Тема 14. Лидерство и руководство в организации</i> 1. Взаимосвязь функций руководителя и его личностных качеств. 2. Профессиограмма руководителя, ее содержание. 3. Влияние индивидуальных психологических особенностей на стиль управления. 4. Личностные факторы руководителя, снижающие эффективность управленческой деятельности. 5. Семь «грехов» руководителей по К. Хаберкорну. Признаки «слабого» руководителя. 6. Классические стили руководства по К. Левину (авторитарный, демократический, либеральный): достоинства, недостатки, желательная сфера применения. 7. Управленческие подходы к коллективам разного уровня развития. 8. Теория черт лидерства. 9. Поведенческие теории лидерства. 10. Ситуационная теория лидерства. 11. Теория атрибуции. 12. Теория харизматического лидерства. 13. Теория трансактного и трансформационного лидерства.	8	Доработка конспекта лекции с применением учебника, дополнительной литературы. Кейс-задание
<i>Тема 15. Организационная культура: понятие, типы и методы формирования</i> 1. История исследования организационной культуры. Тенденции развития. 2. Типы организационной культуры (классификация Д. Коула) 3. Влияние факторов внешней и внутренней среды на организационную культуру. 4. Комплексная оценка организационной культуры.	8	Доработка конспекта лекции с применением учебника, дополнительной литературы. Кейс-задание

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Раздел I. Предметная область и методология исследований в организационной психологии	24	
<i>Тема 16. Организационное развитие, изменения и нововведения</i> 1. Введение инноваций на производстве как стрессогенный фактор. Стадии реагирования коллектива на нововведения. 2. Почему организационное развитие приобрело в последнее время такую важную роль? Перечислите основные причины осуществления организационных изменений. 3. В чем состоит различие между изменением и нововведением (инновацией). 4. Всегда ли происходит сопротивление организационным изменениям? Назовите источники сопротивления организационным изменениям. 5. Какие механизмы психологической защиты используют работники в ситуациях организационных изменений? Каким мерам может прибегать менеджмент с целью преодоления сопротивления работников организационным изменениям. 6. Дайте определение понятию «управление по целям». Как оно связано с организационным развитием? 7. Каким образом можно использовать социально-психологический тренинг в целях организационного развития? 8. Представьте себе, что перед вами как руководителем организации встали задачи ее развития. Какими будут ваши первые шаги на этом пути. 9. Обоснуйте необходимость систематического персонального развития как менеджмента, так и рядовых работников в процессе организационных изменений. Определите основные помехи, которые могут встретиться на этом пути 10. Виды и методы обучения персонала. Оценка эффективности обучения персонала. 11. Коучинг как современный подход к обучению и развитию персонала организации.	6	Доработка конспекта лекции с применением учебника, дополнительной литературы. Эссе

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно.

Студентам предлагается выполнить кейс-задания и написать эссе. Решение кейса необходимо сдать в форме отчета. Отчет, который должен содержать все необходимые таблицы, графики и диаграммы, а также пояснительный текст, необходимо разместить в личном кабинете на платформе дистанционного обучения LMS Moodle «Электронное образование» или прислать прикрепленным файлом на эл.почту преподавателя: svetym@yandex.ru.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации различных видов учебной работы по дисциплине могут использоваться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

6.1. Образовательные технологии

Таблица 5 – Образовательные технологии, используемые при реализации учебных занятий

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Форма учебного занятия		
	Лекция	Практическое занятие, семинар	Лабораторная работа
Раздел I. Предметная область и методология исследований в организационной психологии			
Тема 1. Организационная психология, ее предмет и задачи	Лекция-диалог	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий	Не предусмотрено
Тема 2. Теории организаций	Обзорная лекция	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий	Не предусмотрено
Тема 3. Основные характеристики организаций	Обзорная лекция	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий	Не предусмотрено
Тема 4. Эволюция теорий поведения человека в организации	Обзорная лекция	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий	Не предусмотрено
Раздел II. Реализация практической работы психолога в современных организациях			
Тема 5. Типы исследований и методы работы организационного психолога	Лекция-диалог	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий	Не предусмотрено
Тема 6. Основные направления работы психолога-практика в организациях	Обзорная лекция	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий	Не предусмотрено
Тема 7. Профессиональная позиция психолога в организации	Лекция-диалог Проведение эвристической беседы	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий	Не предусмотрено
Раздел III. Основные направления работы организационного психолога			
Тема 8. Подбор персонала и прием на работу	Обзорная лекция	Фронтальный опрос, ролевая игра «Собеседование при приеме на работу»	Не предусмотрено
Тема 9. Мотивация трудовой деятельности	Обзорная лекция	Фронтальный опрос, проведение психодиагностического самообследования с последующим анализом результатов следующих методик: «Двухфакторный профиль Ф. Герцберга»,	Не предусмотрено

		«Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А.А. Реана, «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности», разработанная Т.Л. Бадоевым	
Тема 10. Оценка персонала и аттестация	Обзорная лекция	Фронтальный опрос, деловая игра «Имидж организации» (ассесмент-центр)	Не предусмотрено
Тема 11. Трудовые группы в организации: основные характеристики	Обзорная лекция	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий	Не предусмотрено
Тема 12. Команды в организации: формирование, развитие и функционирование	Обзорная лекция	Фронтальный опрос, проведение психодиагностического самообследования с последующим анализом результатов опросника «Диагностика функционально-ролевых позиций в управленческой команде»	Не предусмотрено
Тема 13. Коммуникации в организации	Обзорная лекция	Фронтальный опрос, разбор и анализ кейс-задач	Не предусмотрено
Тема 14. Лидерство и руководство в организации	Обзорная лекция	Фронтальный опрос, проведение психодиагностического самообследования с последующим анализом результатов опросника «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)	Не предусмотрено
Тема 15. Организационная культура: понятие, типы и методы формирования	Лекция-диалог Проведение эвристической беседы	Фронтальный опрос, разбор и анализ кейс-задач	Не предусмотрено
Тема 16. Организационное развитие, изменения и нововведения	Обзорная лекция	Фронтальный опрос, выполнение практических заданий	Не предусмотрено

Учебные занятия по дисциплине могут проводиться с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) интерактивном взаимодействии обучающихся и преподавателя в режимах on-line и/или off-line в формах: видеолекций, лекций-презентаций, видеоконференции, собеседования в режиме чат, форума,

чата, выполнения виртуальных практических и/или лабораторных работ и др.

6.2. Информационные технологии

- ✓ использование возможностей Интернета в учебном процессе (использование информационного сайта преподавателя (рассылка заданий, предоставление выполненных работ, ответы на вопросы, ознакомление учащихся с оценками и т.д.));
- ✓ использование электронных учебников и различных сайтов (например, электронные библиотеки, журналы и т.д.) как источников информации;
- ✓ использование возможностей электронной почты преподавателя;
- ✓ использование средств представления учебной информации (электронных учебных пособий и практикумов, применение новых технологий для проведения очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т.д.);
- ✓ использование интегрированных образовательных сред, где главной составляющей являются не только применяемые технологии, но и содержательная часть, т.е. информационные ресурсы (доступ к мировым информационным ресурсам, на базе которых строится учебный процесс);
- ✓ использование виртуальной обучающей среды (LMS Moodle «Электронное образование») или иных информационных систем, сервисов и мессенджеров.

6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

6.3.1. Программное обеспечение

Наименование программного обеспечения	Назначение	Аудитории, в которых находится программное обеспечение
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов	Во всех учебных аудиториях, в которых есть компьютерная техника с доступом в Интернет
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда	
Mozilla FireFox	Браузер	
Microsoft Office 2013, Microsoft Office Project 2013, Microsoft Office Visio 2013	Пакет офисных программ	
7-zip	Архиватор	
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система	
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты	
Google Chrome	Браузер	
Notepad++	Текстовый редактор	
OpenOffice	Пакет офисных программ	
Opera	Браузер	

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС»
<http://dlib.eastview.com>
Имя пользователя: AstrGU

<i>Пароль: AstrGU</i>
Электронные версии периодических изданий, размещённые на сайте информационных ресурсов www.polpred.com
Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем» https://library.asu.edu.ru/catalog/
Электронный каталог «Научные журналы АГУ» https://journal.asu.edu.ru/
Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) – сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек. http://mars.arbicon.ru
Справочная правовая система КонсультантПлюс. Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила. http://www.consultant.ru
Единое окно доступа к образовательным ресурсам http://window.edu.ru
Министерство науки и высшего образования Российской Федерации https://minobrnauki.gov.ru
Министерство просвещения Российской Федерации https://edu.gov.ru
Федеральное агентство по делам молодёжи (Росмолодёжь) https://fadm.gov.ru
Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) http://obrnadzor.gov.ru
Сайт государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» http://zhit-vmeste.ru
Российское движение школьников https://рдиш.рф

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) «Организационная психология» проверяется сформированность у обучающихся компетенций, указанных в разделе 3 настоящей программы. Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин (модулей) и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины (модуля) – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

Таблица 6 – Соответствие разделов, тем дисциплины (модуля), результатов обучения по дисциплине (модулю) и оценочных средств

Контролируемый раздел, тема дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
Тема 1. Организационная психология, ее предмет и задачи	ОПК-7, ПК-5	Опрос
Тема 2. Теории организаций	ОПК-7, ПК-5	Опрос
Тема 3. Основные характеристики организаций	ОПК-7, ПК-5	Опрос Практическое задание
Тема 4. Эволюция теорий поведения человека в организации	ОПК-7, ПК-5	Опрос Тест
Тема 5. Типы исследований и методы работы организационного психолога	ОПК-7, ПК-5	Опрос
Тема 6. Основные направления работы психолога-практика в организациях	ОПК-7, ПК-5	Опрос
Тема 7. Профессиональная позиция психолога в организации	ОПК-7, ПК-5	Опрос
Тема 8. Подбор персонала и прием на работу	ОПК-7, ПК-5	Опрос Кейс-задача Деловая игра
Тема 9. Мотивация трудовой деятельности	ОПК-7, ПК-5	Опрос Кейс-задача Практическое задание
Тема 10. Оценка персонала и аттестация	ОПК-7, ПК-5	Опрос Кейс-задача Деловая игра
Тема 11. Трудовые группы в организации: основные характеристики	ОПК-7, ПК-5	Опрос Практическое задание
Тема 12. Команды в организации: формирование, развитие и функционирование	ОПК-7, ПК-5	Опрос Практическое задание
Тема 13. Коммуникации в организации	ОПК-7, ПК-5	Опрос Кейс-задача
Тема 14. Лидерство и руководство в организации	ОПК-7, ПК-5	Опрос Практическое задание
Тема 15. Организационная культура: понятие, типы и методы формирования	ОПК-7, ПК-5	Опрос Кейс-задача
Тема 16. Организационное развитие, изменения и нововведения	ОПК-7, ПК-5	Опрос Эссе

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 7 – Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность полно, правильно и аргументированно отвечать на вопросы, приводить примеры

Шкала оценивания	Критерии оценивания
4 «хорошо»	демонстрирует знание теоретического материала, его последовательное изложение, способность приводить примеры, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует неполное, фрагментарное знание теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя, допускает существенные ошибки в его изложении, затрудняется в приведении примеров и формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры

Таблица 8 – Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы
4 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание по подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задания

Оценка ответа обучающегося на вопрос открытого типа осуществляется на основании смыслового значения ответа и логики изложения. Ответ считается верным, если обучающийся раскрыл сущность понятий и иных категорий, указанных в задании (вопросе), без искажения смысла. Дословный ответ не обязателен.

7.3. Контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Тема 1. Организационная психология, ее предмет и задачи

1. Вопросы для обсуждения

1. С какими предметными областями исследований трудовой деятельности человека непосредственно связана организационная психология?
2. Назовите основные этапы становления организационной психологии в ходе развития психологических наук о труде?
3. В чем состоит специфика организационной психологии по сравнению с психологией труда, социальной психологией, психологией менеджмента, экономической психологии?
4. Данные каких наук целесообразно использовать для изучения деятельности организации и какова задача каждой из них?

5. История возникновения и развития организационной психологии на Западе (Ф. Тейлор, М.Вебер, А.Файоль, Дж.Муни и А.Рейли, Л. Гьюлик и Л.Ф. Урвик, Э. Мэйо, А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д.МакГрегор, В. Штерн, Г. Мюнстерберг).

6. История развития отечественной организационной психологии (С.М. Богословский, В.М. Бехтерева, И.П. Павлов, Г.Е. Шумков, А.К Гастев, И.Н. Шпильрейна, С.Г. Геллерштейна и др.).

7. Перечислите причины, по которым отечественная организационная психология начала формироваться позднее, чем в США?

8. Сопоставьте условия формирования и развития организационной психологии в США и СССР. В чем сходство и различие?

Тема 2. Теории организаций

1. Вопросы для обсуждения

1. Какие основные аспекты анализа совместной трудовой деятельности доминировали в ранних теориях организаций?

2. Чем обусловлено развитие организационных теорий социальной ориентации?

3. Дайте характеристику классическим теориям организации.

4. Дайте характеристику системным теориям организации.

5. Какие принципы лежат в основе создания системных теорий организаций?

6. На чем основано описание организаций как «открытой системы»?

Тема 3. Основные характеристики организаций

1. Вопросы для обсуждения

1. Как определяется понятие «организация» в рамках системного подхода? Что нового это дает по сравнению с описательными трактовками организационных взаимодействий?

2. Какие аспекты выполнения совместной деятельности подчеркиваются в определениях организации, используемых в организационной психологии?

3. Каким образом могут быть выделены типы организаций по их целевой направленности?

4. В чем состоят особенности развития новых форм организаций в постиндустриальном обществе?

5. Какие основные характеристики используются в системном анализе организаций? В чем состоит различие внешних и внутренних целей?

6. Каким образом распределение задач и функций персонала организации отражается в понятии технологии? Назовите основные типы технологий, определяющих функциональное распределение труда?

7. Каким образом функциональные и организационные взаимодействия отражены в структуре организаций?

8. Каким образом пространственные и временные характеристики организации труда связаны с типом организационных взаимодействий?

9. В чем состоит основное различие между формальными и неформальными организациями?

10. Каковы различия между функциональной и «продуктовой» организационными структурами?

11. В чем заключаются преимущества и слабости расширения диапазона контроля?

12. Перечислите главные различия между централизацией и децентрализацией?

13. В чем состоят различия показателей результативности и эффективности деятельности организаций? Назовите основные критерии успешной и эффективной работы организаций.

14. Почему деятельность одной и той же организации может быть результативной, но не эффективной?

2. Практическое задание

Знакомство и совместное проведение методики организационного скрининга, направленной на выявление соответствия целевой структуры организации и отражения возможностей ее реализации со стороны других системных характеристик (на примере учреждения или фирмы, знакомой участникам учебной группы). По результатам проведения методики проводится совместное обсуждение результатов и выделение критических «зон» в соотношении целевых установок и реализующих их компонентов в структуре организации с выходом на оценку эффективности ее деятельности.

Тема 4. Эволюция теорий поведения человека в организации

1. Вопросы для обсуждения

1. В чем заключаются эволюция концепций управления персоналом.
2. Назовите отличия управления человеческими ресурсами от управления персоналом.
3. В чем заключаются сильные и слабые стороны концепции «рационально – экономического» человека.
4. Перечислите причины, которые привели к возникновению концепции «социального человека».
5. Почему не всех людей можно называть самоактуализирующимися? 6. Как влияет концепция «сложного» человека на деятельность современных организаций?
7. Почему легче управлять «организационным» человеком нежели «сложным»?
8. Какие причины могут обуславливать конформизм в организационном поведении?
9. Объясните какой смысл вкладывается в понятие «индивидуализированная корпорация». Какие средства используются для создания «индивидуализированной корпорации»? Какова при этом роль соответствующего обучения персонала.
10. Почему профессиональные знания работников быстро устаревают в современных организациях?

2. Тестовые задания

Обведите кружком номера всех правильных ответов

- 1-4. При {авторитарной, опеки, поддерживающей, коллегиальной} модели организационного поведения наблюдается
- 1) зависимость работника от непосредственного начальника;
 - 2) самодисциплина работника;
 - 3) участие работника в управлении;
 - 4) зависимость работника от организации.
5. Знания и профессиональные способности работника – это
- 1) финансовый капитал;
 - 2) социальный капитал;
 - 3) человеческий капитал.
6. Характер отношений между работниками, способы и культуру их общения, развитость межличностных коммуникаций отражает
- 1) финансовый капитал;
 - 2) социальный капитал;
 - 3) человеческий капитал.
7. Общими свойствами всех производственных ресурсов являются
- 1) личностная специфика ресурсов;
 - 2) ресурсы редки или имеются в ограниченном количестве;
 - 3) скрыты наибольшие резервы для повышения эффективности;
 - 4) подвержены «моральному износу»;

- 5) являются слагаемыми полезности и стоимости продукции (услуг);
- 6) долговременный характер воспроизводства ресурсов;
- 7) ресурсы имеют износ и нуждаются в «ремонте» и обновлении.

8. На решение глобальных, долговременных, принципиально новых задач направлено
- 1) управление кадрами;
 - 2) управление персоналом;
 - 3) управление человеческими ресурсами.

9. Система норм и правил, на основе которых основные направления деятельности по управлению персоналом заранее планируются и согласовываются с общим пониманием задач и целей организации, - это

- 1) стратегическое управление человеческими ресурсами;
- 2) кадровая политика;
- 3) концепция управления человеческими ресурсами.

10. Генеральный план действий по достижению стратегических целей организации за счет эффективного формирования, освоения и развития человеческих ресурсов с учетом изменения состояния внешней среды – это

- 1) стратегическое управление человеческими ресурсами;
- 2) кадровая политика;
- 3) стратегия управления человеческими ресурсами.

11. Факторы внешней среды, оказывающие влияние на кадровую стратегию,

- 1) вид деятельности организации;
- 2) политико-правовая среда;
- 3) размер и организационная структура;
- 4) экономическая среда;
- 5) демографическая ситуация;
- 6) роль профсоюза;
- 7) научно-технический прогресс;
- 8) корпоративная культура.

12. Факторы влияния на управление персоналом организации

- 1) личностные характеристики работников;
- 2) внешняя среда;
- 3) внутренняя среда организации;
- 4) стиль руководства.

Тема 5. Типы исследований и методы работы организационного психолога

1. Вопросы для обсуждения

1. Какие типы исследований наиболее распространены в организационной психологии?
2. Какие источники получения информации и методы их анализа применяются в организационной психологии?
3. Чем определяется необходимость использования принципа «активного взаимодействия» при проведении исследований непосредственно в организациях?
4. Каким образом персонал организации может быть задействован в проведении эмпирических исследований и выработки стратегий оптимизационных решений?

Тема 6. Основные направления работы психолога-практика в организациях

1. Вопросы для обсуждения

1. Какие этапы проведения организационных исследований включает реализация парадигмы «исследование – диагностика – консультирование / оптимизация»?
2. В чем состоит специфика различных функциональных ролей организационного психолога при выполнении эмпирических исследований и решении оптимизационных задач в организации?
3. Каково место и роль психолога в реализации оптимизационных мероприятий?

Тема 7. Профессиональная позиция психолога в организации

1. Вопросы для обсуждения

1. Какой должностной статус может иметь психолог в организации в зависимости от специфики предписываемых ему обязанностей?
2. В чем состоят противоречия должностного статуса и возможностей реализации профессиональной роли психолога в организации?
3. Каковы основные требования к уровню профессиональной подготовки и сферам компетентности организационного психолога?

Тема 8. Подбор персонала и прием на работу

1. Вопросы для обсуждения

1. В чем состоит польза профессионального отбора для организации? Каковы различия между абсолютной и относительной профессиональной пригодностью.
2. Перечислите главные различия профессиограммы и психограммы.
3. Какие методы используются с целью психологического изучения профессий.
4. Всегда необходимо использовать при отборе работников психодиагностические методы?
5. Какие классификации психодиагностических методов вы можете назвать.
6. Диагностика когнитивной сферы кандидата на вакантную должность.
7. Диагностика свойств личности кандидата на вакантную должность.
8. Проективные методы исследования личности кандидата на вакантную должность.
9. Собеседование при приеме на работу.
10. Ассессмент-центр как активный метод подбора персонала.

2. Ролевая игра «Собеседование при приеме на работу»

Группа делится на две команды: эксперты (определяют состав и последовательность вопросов) и претенденты на занятие вакантной должности менеджера в организации (пишут резюме). После проведения собеседования объявляются аргументированные результаты конкурса.

3. Кейс-задание к теме 8

Описание ситуации. Николай Лебедев является директором московской фармацевтической фабрики. Один из приоритетов Николая - создание эффективной системы управления персоналом. Работая первые две недели с 8 ч утра до 10 ч вечера, он пытался изучить сложившуюся кадровую политику на предприятии. Оказалось, что в организации отсутствовали формальные процедуры управления персоналом, а те немногие, что существовали, давно «морально устарели». Николай выяснил, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, на предприятии не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось руководителями по мере необходимости. Рабочие получают сдельную заработную плату, а сотрудники администрации должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 30% оклада.

Во время бесед с менеджерами предприятия Николай попытался поднять тему изменений в области управления персоналом, однако поддержки не получил – его собеседники предпочитали обсуждать проблемы модернизации технологии, предлагая

«оставить все как есть до лучших времен».

Задание.

1. Предложите, что должен сделать в данной ситуации Николай Лебедев.
2. Предложите свой вариант совершенствования системы управления для данной организации и план по его внедрению.

Тема 9. Мотивация трудовой деятельности

1. Вопросы для обсуждения

1. Общая характеристика, достоинства и недостатки теории мотивации А. Маслоу.
2. Теория Альдерфера: характеристика, достоинства и недостатки.
3. Двухфакторная теория Герцберга.
4. Модель ключевых характеристик работы Хэкмана-Олдхема.
5. «Витаминная» модель Уорра.
6. Общая характеристика и суть теории потребностей Д. МакКлелланда.
7. Теория справедливости Дж. Адамса.
8. Теория ожиданий Виктора Врума.
9. Комплексная модель мотивации Портера-Лоулера. Удовлетворенность работой и производительность.
10. Поведенческая теория подкреплений Скиннера.

2. Практическое задание

Знакомство с содержанием и процедурами использования методик «Двухфакторный профиль Ф. Герцберга», «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А.А. Реана, «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности», разработанная Т.Л. Бадоевым с последующим выполнением и анализом результатов тестирования. Дополнительно проводится обсуждение взаимосвязи данных, полученных по этим методикам по всей учебной группе, на основе учета корреляционных зависимостей между основными показателями.

3. Кейс-задание к теме 9

Руководителям приходится работать с людьми, отличающимися разными запросами и разной чувствительностью к одним и тем же воздействиям. Чтобы выбирать наиболее действенные стимулы для каждого подчиненного, надо знать, какие мотивы являются для него ведущими.

Вы являетесь руководителем структурного подразделения. Представьте себе, что Вам нужно подобрать наиболее эффективные средства воздействия на следующего подчиненного.

Алексей, 24 года, холост. Молодой специалист, талантливый, амбициозный. Иногда не рассчитывает свои силы, беря на себя слишком трудные задачи, из-за чего бывают срывы сроков выполнения работ и конфликты с другими сотрудниками.

Задание 1. Постройте иерархию потребностей для этого сотрудника, то есть расположите потребности из предлагаемого списка так, чтобы самая важная, ведущая для данного работника потребность оказалась на первом месте, вторая по значимости – на втором и т.д.

- ✓ Материальные потребности.
- ✓ Потребность в безопасности/гарантии занятости.
- ✓ Социальные потребности.
- ✓ Потребность в справедливой оценке собственного вклада.
- ✓ Потребность в развитии и самореализации.

<i>Алексей</i>	
1.	

2.
3.
4.
5.

Задание 2. Предположим, что временные трудности не позволяют Вам обеспечить Вашим сотрудникам такой уровень оплаты труда, на который они рассчитывали. Что, по Вашему мнению, может компенсировать недостаточный уровень оплаты труда для Алексея? Выберите из списка те возможности, которые позволят лучше всего сделать это, учитывая при этом значимость разных мотивов для разных людей, то есть на первом месте должен оказаться самый значимый фактор, на втором – второй по значимости и т.д.

- ✓ Хорошие условия труда.
- ✓ Развитие профессиональной карьеры.
- ✓ Хороший климат в коллективе.
- ✓ Гибкий график работы.
- ✓ Хорошие взаимоотношения с руководством.
- ✓ Гарантии занятости.
- ✓ Интересная работа.
- ✓ Возможности для проявления инициативы и самостоятельности.
- ✓ Справедливая оценка трудового вклада.
- ✓ Возможности для обучения и профессионального развития.
- ✓ Стабильность в работе.
- ✓ Уверенность в завтрашнем дне.
- ✓ Признание со стороны коллег и руководства.

<i>Алексей</i>
1.
2.
3.
4.
5.

Тема 10. Оценка персонала и аттестация

1. Вопросы для обсуждения

1. Оценка персонала.
2. Система сбалансированных показателей (BSC – Balanced Scorecard) как современные технологии оценки персонала.
3. Управление по целям (MBO – Management By objectives) как современные технологии оценки персонала.
4. Ключевые показатели эффективности деятельности (KPI – Key Performance Indicators) как современные технологии оценки персонала.
5. Аттестация кадров.

2. Кейс-задание по теме 10

С помощью экспертной оценки по система «360°» (метод круговой оценки) установлена эффективность деятельности руководителя (см. рис. 1). Уровни эффективности управленческой деятельности приведены ниже:

30 - 48 баллов - руководитель не соответствует требованиям управленческой деятельности;

49 - 60 баллов - руководитель имеет мало оснований быть полезным данной организации;

61 - 90 баллов - эффективность работы руководителя слишком мала;
91 - 120 баллов - руководитель недостаточно эффективен;
121 - 150 баллов - эффективность руководителя еще недостаточна;
151 - 179 баллов - есть все возможности повысить свою эффективность;
180 - 210 баллов - эффективный руководитель

Задание

В результате применения метода экспертной оценки определена среднегрупповая оценка управленческой деятельности конкретного руководителя, равная 172,7. На рис. 1 представлен профиль управленческой компетентности данного руководителя.

Проанализируйте профиль деятельности эффективности руководителя. Какие рекомендации Вы можете дать руководителю по повышению эффективности деятельности.

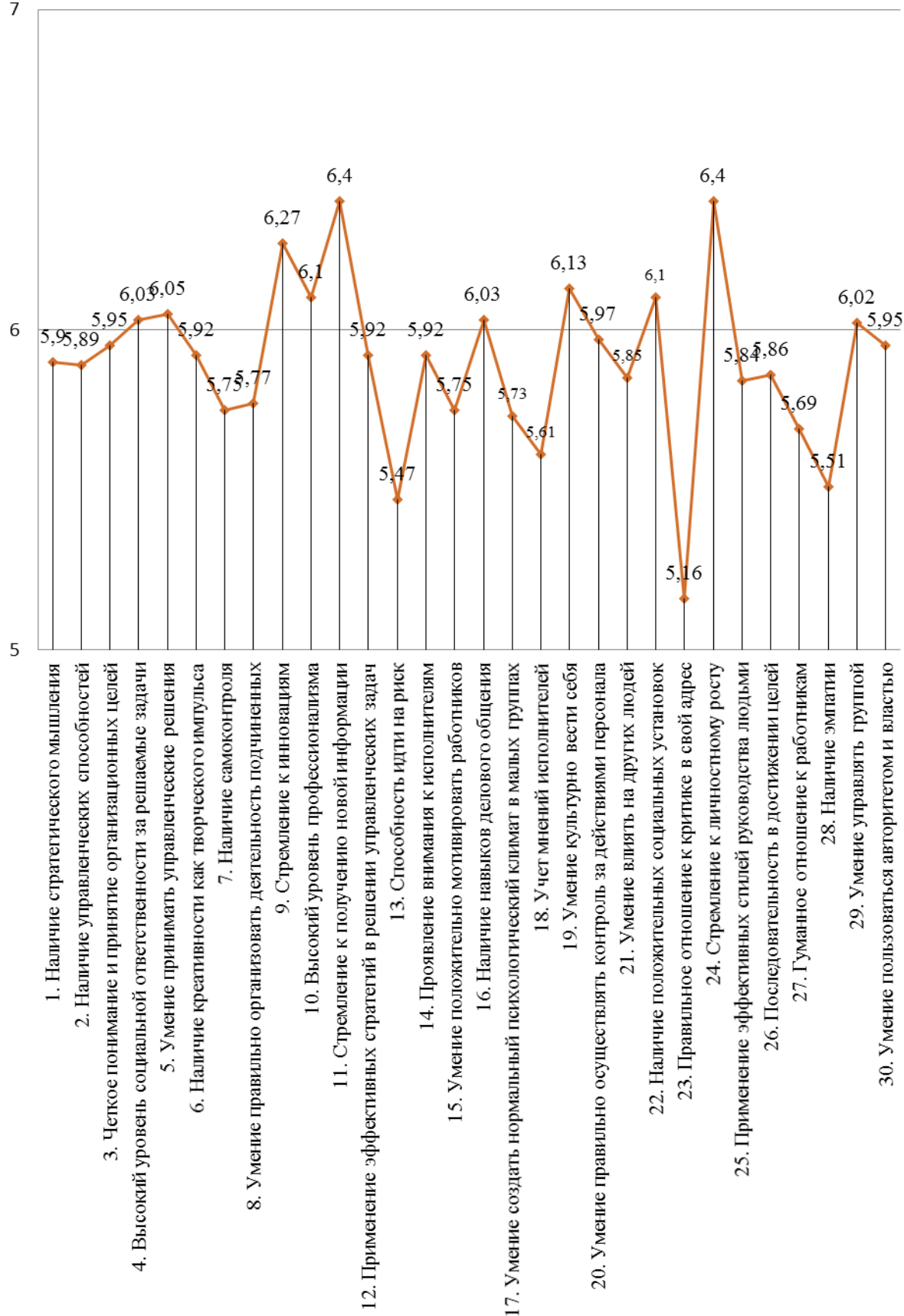


Рис. 1. Профиль деятельностной эффективности руководителя

1. Вопросы для обсуждения

1. Определение и классификация групп. Понятие коллектива.
2. Стадии развития рабочих групп.
3. Факторы, определяющие поведение рабочих групп.
4. Структура (формальное лидерство, групповые роли, групповые нормы, статус членов группы, состав группы) группы.
5. Общая характеристика внутригрупповых процессов.
6. Внутригрупповая дифференциация.
7. Внутригрупповая интеграция.
8. Межличностные и межгрупповые отношения. Методы их изучения.
9. Социально-психологический климат коллектива. Методики изучения социально-психологических характеристик группы.
10. Управление межгрупповыми связями.

2. Практическое задание. Проведите с группой испытуемых диагностику социально-психологического климата в трудовом коллективе, обработайте результаты, сформулируйте психологический диагноз, составьте рекомендации. Сделайте протокол психодиагностического обследования.

Тема 12. Команды в организации: формирование, развитие и функционирование

1. Вопросы для обсуждения

1. Цель и задачи тренинга командообразования.
2. Компетенции, формируемые в процессе тренинга командообразования.
3. Структура тренинга командообразования.
4. Методы и упражнения, используемые в тренинге командообразования.

2. Практическое задание

Знакомство с содержанием и процедурой использования методики «Диагностика функционально-ролевых позиций в управленческой команде» с последующим выполнением и анализом результатов тестирования.

Тема 13. Коммуникации в организации

1. Вопросы для обсуждения

1. Определение и структура процесса коммуникации.
2. Виды и условия эффективности вербальных коммуникаций.
3. Невербальное общение.
4. Коммуникационные цепочки: формальные каналы общения в группах.
5. Неформальное общение.
6. Влияние организационной структуры на информационные потоки.
7. Определение и классификация конфликтов.
8. Стадии развития и функции конфликта.
9. Основные причины организационных конфликтов.
10. Алгоритм анализа конфликта.
11. Способы предотвращения конфликтов.
12. Методы управления конфликтами

2. Кейс-задание по теме 13

Описание ситуации. Один из руководителей при общении со своими подчинёнными использовал строго приказной, не терпящий никаких возражений стиль. Надо отметить, что все сотрудники отдела – это знающие свое дело, умеющие работать высококвалифицированные специалисты, но, тем не менее руководитель не учитывал это. В данном случае наслоения заданий, неумение или нежелание определить приоритеты и

последовательность выполнения заданий, требования выполнять все сразу и притом срочно, то есть повышенные и необоснованные требования – все это имеет отрицательный характер: нервирует работников, вносит отрицательный климат в отдел, что, безусловно, отбивает желание трудиться и не способствует качественному и продуктивному труду работников. В условиях существования определённых сложностей при устройстве на работу и в силу своей скромности, сотрудники долгое время не решались высказать претензии своему начальнику. Но такая ситуация продолжаться в скрытой форме бесконечно не могла, и в какой-то момент претензии были частично высказаны. Ненормальная, накаленная обстановка в отделе, как и следовало, ожидать в итоге привлекла внимание высшего руководства организации. Здесь надо также отметить, что сам этот руководитель является хорошим работником и отлично выполняет свою работу, и просто увольнять его не было смысла, - хорошего специалиста не так-то просто найти. В этой ситуации была сделана попытка организовать откровенный разговор - беседу руководителя и его сотрудников, но, к сожалению, она должного результата не имела. Конечно, определённые улучшения появились, но в полной мере устранить конфликтную ситуацию не удалось.

Задание. Какие способы управления конфликтом необходимо применить руководству организации?

Тема 14. Лидерство и руководство в организации

1. Вопросы для обсуждения

1. Взаимосвязь функций руководителя и его личностных качеств.
2. Профессиограмма руководителя, ее содержание.
3. Влияние индивидуальных психологических особенностей на стиль управления.
4. Личностные факторы руководителя, снижающие эффективность управленческой деятельности.
5. Семь «грехов» руководителей по К. Хаберкорну. Признаки «слабого» руководителя.
6. Классические стили руководства по К. Левину (авторитарный, демократический, либеральный): достоинства, недостатки, желательная сфера применения.
7. Управленческие подходы к коллективам разного уровня развития.
8. Теория черт лидерства.
9. Поведенческие теории лидерства.
10. Ситуационная теория лидерства.
11. Теория атрибуции.
12. Теория харизматического лидерства.
13. Теория трансактного и трансформационного лидерства.

2. Практическое задание

Знакомство с содержанием и процедурой использования методики «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий) с последующим выполнением и анализом результатов тестирования.

Тема 15. Организационная культура: понятие, типы и методы формирования

1. Вопросы для обсуждения

1. История исследования организационной культуры. Тенденции развития.
2. Типы организационной культуры (классификация Д. Коула)
3. Влияние факторов внешней и внутренней среды на организационную культуру.
4. Комплексная оценка организационной культуры.

2. Кейс-задание по теме 15

Описание ситуации. Элейн Густетик, социальный работник отделения трансплантологии, участвующая в принятии решений при зачислении сотрудников в штат, говорит: «Мы стараемся найти людей, умеющих проявить сочувствие к пациенту, - тех, кто

делает свою работу, а не смотрит на часы». Густетик работает с каждым тяжелобольным и его семьей в отделении трансплантологии. Однажды в отделение поступил пациент Тед, которому не удавалось попасть в другие центры трансплантации органов. В клинике рассмотрели его ситуацию и приняли решение оказать помощь. Вскоре в Джексонвиле приехали родственники больного, чтобы поддержать его. Теду сделали пересадку легкого, и в течение нескольких месяцев он чувствовал себя хорошо. Но затем, у Теда развился рак в другом легком, и вскоре он умер.

Густетик помогла организовать панихиду, как она всегда делает в подобных случаях. «Мы устраиваем панихиды по умершим пациентам. Мы стараемся поддержать их семьи, а они нас. И родственники специально приезжают в клинику, чтобы принять участие в поминальной службе, которая проводится в нашей часовне. На службе присутствуют врачи и персонал. Обычно врач произносит речь, а после службы бывают поминки. Это очень важно. Люди, эмоционально не связанные со своей работой, не делают подобных вещей».

Клиника проводит и венчания. Однажды в больницу поступила тяжело больная пациентка. Вскоре ее дочь должна была выйти замуж, но пациентка была столь слаба, что вряд ли дожила бы до свадьбы дочери. Та рассказала капеллану больницы, как ее мать хочет увидеть венчание, и тот обсудил данную проблему с менеджером больницы. В течение нескольких часов внутренний двор больницы преобразился для проведения обряда венчания. Он был украшен цветами, воздушными шарами и конфетти. Сотрудники принесли торт и пригласили пианиста, а медсестры сделали прическу и макияж пациентке, одели ее и выкатили на койке во дворик. Капеллан провел обряд венчания. Находившиеся в больнице пациенты и посетители вышли на балконы и наблюдали за венчанием, «словно ангелы с небес», как сказала новобрачная. Этот эпизод показывает, как заботятся в клинике о пациентах и их семьях.

Задание. Какие принципы корпоративной культуры Клиники Мэйо проявились в данном примере?

Тема 16. Организационное развитие, изменения и нововведения

1. Вопросы для обсуждения

1. Введение инноваций на производстве как стрессогенный фактор. Стадии реагирования коллектива на нововведения.
2. Почему организационное развитие приобрело в последнее время такую важную роль? Перечислите основные причины осуществления организационных изменений.
3. В чем состоит различие между изменением и нововведением (инновацией).
4. Всегда ли происходит сопротивление организационным изменениям? Назовите источники сопротивления организационным изменениям.
5. Какие механизмы психологической защиты используют работники в ситуациях организационных изменений? Каким мерам может прибегать менеджмент с целью преодоления сопротивления работников организационным изменениям.
6. Дайте определение понятию «управление по целям». Как оно связано с организационным развитием?
7. Каким образом можно использовать социально-психологический тренинг в целях организационного развития?
8. Представьте себе, что перед вами как руководителем организации встали задачи ее развития. Какими будут ваши первые шаги на этом пути.
9. Обоснуйте необходимость систематического персонального развития как менеджмента, так и рядовых работников в процессе организационных изменений. Определите основные помехи, которые могут встретиться на этом пути
10. Виды и методы обучения персонала. Оценка эффективности обучения персонала.
11. Коучинг как современный подход к обучению и развитию персонала организации.

2. Тематика эссе

1. «Модель систематического профессионального обучения персонала»
2. «Обучающаяся» и «интеллектуальная» организация.
3. «Управление интеллектуальным капиталом организации».
4. «Оцените – каким индивидуальным интеллектуальным капиталом Вы обладаете».

Перечень вопросов и заданий, выносимых на экзамен

1. Предмет и основные направления исследований в области организационной психологии.
2. История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины.
3. Междисциплинарные связи организационной психологии.
4. Классические теории организаций.
5. Системные теории организаций.
6. Понятие организации как социотехнической системы.
7. Типы организаций, их классификации по внешней целевой направленности.
8. Постиндустриальное общество и формирование организаций нового типа.
9. Основные характеристики организаций и система их взаимосвязей (общая модель).
10. Цели организации, их иерархическая структура.
11. Распределение функций и спецификация задач персонала в организации, понятие технологии.
12. Структурное строение организаций, основные структурообразующие факторы.
13. Рабочее время, пространственная локализация и внутриорганизационные связи.
14. Развитие организации, основные стадии. Факторы продолжительного существования организации.
15. Эффективность работы организации, основные критерии и их типология.
16. Методы системно-структурного анализа организации.
17. Стресс факторы организационной среды и здоровье профессионалов.
18. Основные типы исследований в организационной психологии.
19. Классификации методов сбора и анализа данных, используемых в организационной психологии.
20. Парадигма «исследование – диагностика – консультирование / коррекция» в организационной психологии.
21. Основные функциональные роли психолога в организациях.
22. Профессиональные требования и сферы компетентности организационного психолога.
23. Сравните понятия «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами».
24. Основные подходы к управлению персоналом и исторический контекст их формирования и развития.
25. Концепция управления человеческими ресурсами: системный подход, структура, функции, принципы.
26. Факторы, определяющие стратегию подбора персонала.
27. Беседа как метод отбора персонала: общая характеристика, виды интервью в процессе отбора соискателей при приеме на работу.
28. Тестирование как метод отбора персонала: общая характеристика, возможности и ограничения.
29. Проективные методы исследования личности: общая характеристика и классификация методик.
30. Технология Ассесмент-центра: шаги и этапы в работе, разновидности, ограничения.

31. Организационная культура: понятие, структура, диагностика, способы формирования и развития.
32. Мотивация: виды, сущность, содержание, характеристика (с позиции содержательных теорий).
33. Мотивация: виды, сущность, содержание, характеристика (с позиции процессуальных теорий).
34. Методы воздействия на мотивацию персонала.
35. Диагностика мотивации персонала.
36. Особенности формирования системы стимулирования в современных организациях.
37. Основные модели оценки персонала.
38. Аттестация персонала. Виды и методы аттестации.
39. Общение: понятие, структура и средства.
40. Техники и технологии управления конфликтами.
41. Технология командообразования: возможности и ограничения.
42. Технологии развития обучения персонала.
43. Работа с резервом кадров: принципы, задачи, этапы, методическое обеспечение.
44. Руководитель и команда в организационном контексте.
45. Руководство и лидерство: соотносительный анализ.
46. Основные теории и концепции лидерства.
47. Эффективность руководства: критерии оценки
48. Методологические основы управления карьерой персонала в организации.
49. Планирование индивидуальной карьеры. Принципы построения индивидуальной консультационной работы по вопросам планирования карьеры.
50. Организационное развитие и инновационные технологии.

Таблица 9 – Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
<i>ОПК-7: способен выполнять основные функции управления психологической практикой, разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии и психофизиологическими возможностями, личностными характеристиками претендента, осуществлять управление коммуникациями и контролировать результаты работы</i>				
1.	Задание закрытого типа	Знания и профессиональные способности работника – это 1) финансовый капитал; 2) социальный капитал; 3) человеческий капитал.	3	1-3
2.		Установите соответствие <i>Подсистемы управления человеческими ресурсами</i> 1) формирование	1 – Б, Д, Ж; 2 – В, Е; 3 – А, Г .	5 мин

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		человеческих ресурсов 2) использование человеческих ресурсов 3) развитие человеческих ресурсов <i>Функции</i> А) повышение квалификации и переподготовка; Б) подбор и наем работников; В) аттестация персонала; Г) планирование карьеры; Д) профадаптация новых работников; Е) мотивация персонала; Ж) высвобождение персонала.		
3.		Делегированию подлежат следующие виды производственных задач: 1) рутинная, мелочная работа; 2) подготовительная и обеспечивающая работа; 3) контроль результатов деятельности; 4) выработка идей и политики развития организации; 5) задачи высокой степени риска; 6) срочные дела, не оставляющие времени для объяснения и перепроверки; 7) задачи строго доверительного характера; 8) специализированная деятельность, в которой требуются знания в узкой области.	1; 2; 8	3 мин
4.		Женщины более эффективны в следующих видах деятельности: 1) решение простых, рутинных, монотонных задач; 2) решение инновационных задач,	1; 3; 6.	3 мин

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		требующих творческого поиска; 3) производственные задачи, требующие коммуникативных способностей (переговоры, публичное выступление, написание деловых писем); 4) производственные задачи, требующие визуально-пространственных и математических способностей; 5) авральный режим работы; 6) размеренный режим работы.		
5.		Установите соответствие: <i>Стиль руководства</i> 1. Авторитарный 2. Демократический 3. Либеральный <i>Желательная сфера применения</i> А) В ситуациях, требующих максимальной и быстрой мобилизации ресурсов или оперативного принятия решения (в условиях чрезвычайных ситуаций, аварий и т.п.). Б) В молодых, недавно созданных предприятиях и коллективах. В) В стабильных сложившихся коллективах с микрогруппами, неформальными лидерами, инициативными работниками. Г) В условиях обучения персонала. Д) В условиях, когда коллектив состоит из высококвалифицированных специалистов, обладающих большими способностями к творческой самостоятельной работе, дисциплинированных и ответственных. Е) В творческих и научных	1 – А, Б 2 – В, Г 3 – Д, Е	5 мин.

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		коллективах.		
6.	Задание комбинированного типа (с выбором одного варианта ответа и обоснованием выбора)	<i>Прочитайте текст, выберите один правильный вариант ответа и напишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</i> Характер отношений между работниками, способы и культуру их общения, развитость межличностных коммуникаций отражает 1) финансовый капитал; 2) социальный капитал; 3) человеческий капитал.	2 Понятие «социальный капитал» отражает характер отношений между работниками, способы и культуру их общения, развитость межличностных коммуникаций. Социальный капитал позволяет быстро и эффективно координировать деятельность людей, мобилизовать их на достижение организационных целей, обеспечивает оперативность передачи информации.	3
7.	Задание открытого типа	<i>Ситуационная задача:</i> Характеристика организации. Профиль деятельности – страхование. Численность персонала – более 2 тыс. человек. Срок работы на российском рынке – менее года после реструктуризации. Общая ситуация. Вы новый сотрудник департамента развития персонала, приглашенный в дочернюю компанию для формирования корпоративной культуры. После двух недель работы в организации вы выяснили о ней следующее. 1. Произошло объединение двух крупных компаний, работающих в одной	1. Совместно с руководством и каждым «кланом» топ- менеджеров определить стратегические цели дочерней компании, краткосрочные цели и основные действия, которые необходимо совершить для их достижения. Сформулировать миссию дочерней компании. 2. Провести социологическое исследование, на основании которого проанализировать доминирующие в организации ценности и нормы. Для этого обратить внимание на то, что, по мнению людей, от них ожидают их коллеги и начальство и что	30 мин.

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		отрасли. Руководством принято решение, что одна из них – материнская - будет специализироваться на дорогих сегментах рынка, а дочерняя - работать в средних стоимостных диапазонах. 2. В ближайшие полгода надо произвести обмен клиентами, а также перевод части персонала из материнской компании в дочернюю. 3. Внедрение изменений идет в обеих фирмах полным ходом на всех уровнях параллельно. 4. В проект вложены значительные ресурсы, в том числе и человеческие: было нанято много сотрудников целыми командами под новые задачи. 5. В настоящее время в дочерней фирме сосуществуют несколько корпоративных культур: одна проповедует стабильность и надежность, другая - гибкость, адаптивность, третья - агрессивная, напористая - поддерживается большинством приглашенных специалистов, в основном из высшего и среднего менеджмента. 6. У руководства есть свое видение будущего развития компании. Каждый «клан» топ-менеджеров видит свои пути реализации	поощряется на самом деле. Выявить ценности и нормы, которые всеми принимаются и строго соблюдаются. Установить, какие ценности и нормы из тех, что доминируют в организации, препятствуют успешному осуществлению работниками их основных профессиональных функций. 3. Разработать программы, которые сформируют и поддержат желаемые ценности и нормы поведения, способные оказать положительное влияние на успешную реализацию профессиональных функций сотрудников. 4. Поведение руководителя. Руководителю следует начать с себя. Давно доказано, что люди лучше всего усваивают новые для себя образцы поведения через подражание. Руководитель должен стать этой ролевой моделью, показывая пример такого отношения к делу, такого поведения, которые предполагается закрепить и развить у подчиненных. 5. Выделить «героев» организации, которые	

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		стратегии. Постоянно идут дебаты, но открыто обсуждения миссии и ценностей не проводилось. 7. В большинстве своем специалисты находятся в информационном вакууме и с недоверием относятся к изменениям. 8. В течение полугода никакой специальной работы по формированию корпоративной культуры в фирме не проводилось. Задание Сформулируйте ваши мероприятия по созданию концепции корпоративной культуры дочерней компании.	выполняют ряд функций, связанных с пропагандой желательных ценностей: показывают достижимость успеха, дают образцы для подражания, устанавливают стандарты работы, мотивируют исполнителей, укрепляют чувство приверженности. Публичное признание достижений сотрудников может быть представлено в форме фотографий «золотых резервистов» («алмазных резервистов»), выполненных фотохудожником, на Доске почета. 6. Заявления, призывы, декларации руководства. Нельзя забывать, что для закрепления желательных трудовых ценностей и образцов поведения большое значение имеет обращение не только к разуму, но и к эмоциям, к лучшим чувствам работников: «Высочайшее качество – это залог нашей победы над конкурентами», «В нашей организации работают лучшие специалисты!», «Этот год станет переломным для нашей компании».	

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			Осведомленность, запоминание и понимание – этого результата добиться невозможно, не используя заявления и призывы, которые руководство вновь и вновь обращает к персоналу. 7. Нормы и ценности, культивируемые руководством, должны передаваться и закрепляться через определенные церемонии, процедуры, ритуалы. 8. Широкое внедрение корпоративной символики (в рекламных материалах, в оформлении компании, рабочей одежде, сувенирной продукции) положительно отражается на отношении персонала к компании, повышает приверженность работников своей организации и чувство гордости за свою организацию.	
8.		<i>Ситуационная задача:</i> Николай Лебедев является директором московской фармацевтической фабрики. Один из приоритетов Николая - создание эффективной системы управления персоналом. Работая первые две недели с 8 ч утра до 10 ч вечера, он пытался изучить	На первом этапе с целью определение степени эффективности труда каждого работника необходимо провести оценку результативности труда и аттестацию всех работников московской фармацевтической фабрики. Для этого	30 мин.

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		сложившуюся кадровую политику на предприятии. Оказалось, что в организации отсутствовали формальные процедуры управления персоналом, а те немногие, что существовали, давно «морально устарели». Николай выяснил, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, на предприятии не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось руководителями по мере необходимости. Рабочие получают сдельную заработную плату, а сотрудники администрации должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 30% оклада. Во время бесед с менеджерами предприятия Николай попытался поднять тему изменений в области управления персоналом, однако поддержки не получил – его собеседники предпочитали обсуждать проблемы модернизации технологии, предлагая «оставить все как есть до лучших времен».	рекомендуем сформировать специальную оценочную комиссию, в состав которой войдут Н. Лебедев, непосредственные руководители, HR – менеджер, психолог, юрист, независимые эксперты. Комиссия наделяется судейскими функциями, заслушивает отчеты сотрудников и дает свою оценку эффективности их работы. Для менеджеров следует провести метод круговой оценки (система «360°»), который позволяет оценить эффективность деятельности менеджера комплексно, т.е. в его оценке участвует не только вышестоящий руководитель, но и коллеги, подчиненные, партнёры, клиенты, которых он обслуживает, а также используется самооценка. Оценка персонала служат поводом для откровенного разговора о проблемах организации, способствует обоснованию изменений в оплате труда сотрудников администрации и рабочих. На основании результатов данного	

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		Задание Предложите свой вариант совершенствования системы управления для данной организации и план по его внедрению.	управленческого мероприятия производится: ✓ оценка результатов текущей деятельности и соответствия занимаемой должности; ✓ организация оплаты и стимулирования труда, системы компенсаций и пособий; ✓ определение потребностей в обучении; ✓ планирование карьеры сотрудника, формирование кадрового резерва; ✓ перспективное и текущее планирование потребности в человеческих ресурсах; ✓ планирование высвобождения персонала, если после прохождения всех процедур аттестационная комиссия принимает решение о несоответствии конкретного работника занимаемой должности. На следующем этапе необходимо организовать работу по профотбору, осуществлению процедуры найма, расстановки, передвижения, ротации работников. Кроме внутреннего	

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			набора за счёт сформированного кадрового резерва организации на предыдущем этапе следует активно использовать внешний набор, то есть набор специалистов, ранее не связанных с организацией трудовыми отношениями, из внешних источников: рекламные объявления в средствах массовой информации; прямые обращения кандидатов в организацию; взаимодействие с кадровыми агентствами; сотрудничество с учебными медицинскими заведениями; поиск персонала через Интернет; лизинг персонала (использование временного трудового ресурса, предоставляемого кадровыми агентствами на длительный срок для решения производственных задач организации). Процесс отбора кандидатов необходимо разделить на два этапа: первичный и вторичный. Первичный этап включает следующие мероприятия: анализ резюме;	

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			корпоративное анкетирование; телефонные переговоры; тестирование для диагностики профессиональных способностей, личностных качеств и мотиваций кандидата. Вторичный этап включает: собеседование, ассессмент-центр, проверку рекомендаций. Параллельно планируется работа по организационному обучению и развитию персонала, управлению планированием карьеры и профессиональным продвижением сотрудников. Всем менеджерам необходимо пройти курсы повышения квалификации «Психология управления персоналом».	
9.		<i>Ситуационная задача:</i> Руководителям приходится работать с людьми, отличающимися разными запросами и разной чувствительностью к одним и тем же воздействиям. Чтобы выбирать наиболее действенные стимулы для каждого подчиненного, надо знать, какие мотивы являются для него	<i>Задание 1.</i> 1. Потребность в развитии и самореализации. 2. Потребность в справедливой оценке собственного вклада. 3. Материальные потребности. 4. Социальные потребности. 5. Потребность в безопасности/гарантии занятости.	15 мин

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		ведущими. Вы являетесь руководителем структурного подразделения. Представьте себе, что Вам нужно подобрать наиболее эффективные средства воздействия на следующего подчиненного. Алексей, 24 года, холост. Молодой специалист, талантливый, амбициозный. Иногда не рассчитывает свои силы, беря на себя слишком трудные задачи, из-за чего бывают срывы сроков выполнения работ и конфликты с другими сотрудниками. Задание 1. Постройте иерархию потребностей для этого сотрудника, то есть расположите потребности из предлагаемого списка так, чтобы самая важная, ведущая для данного работника потребность оказалась на первом месте, вторая по значимости – на втором и т.д. ✓ Материальные потребности. ✓ Потребность в безопасности/гарантии занятости. ✓ Социальные потребности. ✓ Потребность в справедливой оценке собственного вклада. ✓ Потребность в развитии и самореализации. Задание 2.	<i>Задание 2</i> 1. Развитие профессиональной карьеры. 2. Возможности для обучения и профессионального развития. 3. Возможности для проявления инициативы и самостоятельности. 4. Интересная работа. 5. Признание со стороны коллег и руководства.	

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		Предположим, что временные трудности не позволяют Вам обеспечить Вашим сотрудникам такой уровень оплаты труда, на который они рассчитывали. Что, по Вашему мнению, может компенсировать недостаточный уровень оплаты труда для Алексея? Выберите из списка те возможности, которые позволят лучше всего сделать это, учитывая при этом значимость разных мотивов для разных людей, то есть на первом месте должен оказаться самый значимый фактор, на втором – второй по значимости и т.д.		
10.		<i>Ситуационная задача:</i> Руководитель конструкторского отдела ушла в декрет. На ее место назначили Викторию Д. В ее обязанности, помимо прочих, входила проверка отчетов и расчетов сотрудников отдела. Кроме этого, она каждый месяц должна была подавать ведомость на выплату премий. По характеру Виктория была очень ответственная и скрупулезная. Она тщательно проверяла все отчеты и расчеты сотрудников до точки. И даже зная, что некоторые из них не совершают ошибок, все равно	Работу подчиненных так или иначе нужно проверять, но не надо впадать в крайности. Необходимо предложить Виктории все-таки научиться доверять сотрудникам и делегировать свои полномочия, тем более что подчиненные ей готовы помочь.	10 мин.

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		детально изучала все данные. Это отнимало много времени, она не успевала выполнять другие обязанности и часто оставалась допоздна. Ведущий специалист предложил ей отдать часть отчетов на проверку ему, а расчеты и чертежи главному инженеру. Но Виктория не согласилась. В итоге несколько раз подряд она не составила ведомость и сотрудники не получили премию, что ухудшило атмосферу в коллективе. Задание. Нужны ли такие скрупулезные проверки работы сотрудников? Как правильно организовать Виктории работу в отделе?		
11.		<i>Ситуационная задача:</i> В отдел персонала пришла новая сотрудница Ирина М. Руководитель отдела познакомила ее с коллегами, провела экскурсию по офису, показала, где можно взять образцы документов, поставила задачи на неделю. Через какое-то время девушка обратилась за помощью к сотруднице отдела Юлии Д., которая подробно объяснила ей все нюансы. Через несколько часов Ирина опять спросила про то, о чем Юлия уже ей подробно рассказывала. Но, несмотря на это,	Руководителю необходимо побеседовать с Юлией, чтобы выяснить, что произошло на самом деле, на какие вопросы ей приходилось отвечать и как часто. Попросить ее быть сдержаннее. А также поговорить с Ириной на предмет того, что ей непонятно. Предложить назначить Ирине наставника, который будет вводить ее в курс дел.	10 мин.

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		Юлия спокойно повторила все сказанное, еще раз объяснила, где взять нужные документы. Через несколько дней просьбы пояснить что-либо повторились, а потом дошло до того, что Ирина стала дергать Юлию по любому самому незначительному вопросу. Однажды Юлия не выдержала и нагрубила новой сотруднице, а Ирина пожаловалась на нее руководителю, что та не помогает ей адаптироваться. <i>Задание.</i> Как должен поступить в такой ситуации руководитель? Что нужно было сделать Юлии, когда Ирина стала доставать ее постоянными вопросами?		
ПК-5: способен создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современных достижений клинической психологии				
12.	Задание закрытого типа	Наиболее приемлемы следующие сочетания сотрудников: 1) меланхолик и флегматик 2) холерик и флегматик 3) меланхолик и холерик 4) холерик и сангвиник	1; 4	3 мин.
13.		Установите соответствие: <i>Тип людей</i> <i>в зависимости от преобладающего канала восприятия</i> 1) Визуал	1 – В, Д 2 – А, Г 3 – Б, Е	5 мин.

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		2) Аудиал 3) Кинестетик <i>Комфортные условия для труда</i> А) Спокойная, тихая атмосфера Б) Комфортная мебель, приятная температура в помещении, удобная униформа В) Гармонично оформленный интерьер, хорошее освещение, отсутствие посторонних лиц, «мелькающих перед глазами» Г) Наличие под рукой телефона, дающего возможность устного общения с коллегами и руководителем Д) Наличие под рукой записной книжки Е) Регулярные паузы в работе связанные с двигательной активностью (плановый обход, осмотр оборудования и т.д.)		
14.		Установите соответствие: <i>Тип людей в зависимости от преобладающего канала восприятия</i> 1. Визуал 2. Аудиал 3. Кинестетик <i>Оптимальные способы побуждения сотрудников к определённой деятельности</i> А) Использование выражений: «Необходимо увидеть главное», «Вы яркая личность!», «Посмотрите на это с моей позиции!», «Нас ждут блестящие перспективы развития бизнеса...» Б) Использование выражений: «Важно услышать основное», «У вас громкое имя!», «Прислушайтесь к моему мнению!», «Нас ждёт	1 – А, Г 2 – Б, Д 3 – В, Е	5 мин

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		оглушительный успех!» В) Использование выражений: «Уловите суть», «Вы сильная личность!», «Заострите на этом внимание!», «Нам необходимы тесные контакты» Г) Наглядное преподнесение материала, использование ярких презентаций, графиков, письменных инструкций Д) Подробные устные объяснения, диалоговый режим Е) Использование жестов, прикосновений, предоставление сотруднику возможности самому записать нужную информацию		
15.		Установите соответствие: <i>Стиль поведения в конфликте</i> 1. Соперничество 2. Сотрудничество 3. Компромисс 4. Уступчивость (приспособление) 5. Избегание (уход) <i>Ситуации, в которых данный стиль уместен</i> А) Необходимо выиграть время, чтобы изучить ситуацию и получить дополнительную информацию, прежде чем принять какое-либо решение. Б) Важнейшая задача – восстановление спокойствия и стабильности, а не разрешение конфликта. В) Оппонентов может устроить временное решение, так как нет времени для выработки другого. Г) Необходимо найти общее решение, каждый из подходов к проблеме важен	1 – Д 2 – Г 3 – В 4 – Б 5 – А	5 мин.

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		и не допускает компромиссных решений; основной целью является приобретение совместного опыта. Д) Необходимо принять непопулярное решение, и для этого достаточно полномочий.		
16.		Установите соответствие: <i>Тип темперамента</i> 1. Сангвиник 2. Холерик 3. Флегматик 4. Меланхолик <i>Профессиональные задачи, решаемые с максимальным успехом</i> А) Работа, требующая относительно простых и стереотипных действий, в которой экстремальность сведена к минимуму. Работа в одиночестве, в спокойной привычной обстановке, требующая высокой чувствительности, вдумчивости, осторожности. Б) Работа без излишней мелочной регламентации и шаблонов; работа, допускающая импровизацию. Работа в условиях цейтнота (нехватки времени), задания требующие решения «с наскока». Циклические работы, когда максимальное напряжение сил сменяется более спокойным периодом. В) Работа, требующая медленных и плавных движений, стереотипных действий, порядка и пунктуальности, аккуратности и тщательности, чёткого следования инструкции. Работа в стрессовой ситуации, без перерывов. Г) Живая, подвижная	1 – Г 2 – Б 3 – В 4 – А	5 мин.

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		деятельность со сменой заданий и ритма. Новые и интересные задачи и проекты, требующие творческого подхода, находчивости, смекалки. Освоение новых должностей. Выполнение функций лидера, влияние на поведение любых членов группы.		
17.	Задание комбинированного типа (с выбором одного варианта ответа и обоснованием выбора)	<i>Прочитайте текст, выберите один правильный вариант ответа и напишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</i> Основной составляющей профессионального выгорания, которое проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении, является 1) эмоциональное истощение; 2) деперсонализация; 3) редукция личностных достижений	1 Эмоциональное истощение проявляется в ощущениях эмоционального перенапряжения и в чувстве опустошенности, истощенности собственных эмоциональных ресурсов	3
18.	Задание открытого типа	<i>Ситуационная задача:</i> Руководитель небольшой компании попросил менеджера по персоналу принять на работу дочь одного очень важного для компании партнера. Дочь партнера много лет нигде не работала и хотела больше быть среди людей. Никаких амбиций по поводу карьеры в компании не проявляла. Основная цель была в том, чтобы девушка почувствовала себя востребованной.	Основанием для отказа могут быть нормы политики подбора, запрещающие прием на работу родственников учредителей или партнеров компании. Но теперь, когда глава отдела уже столкнулась с этой проблемой, ей нужно принять решение с учетом всех сторон и повысить кого-то из более квалифицированных, а	10 мин.

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		Менеджер по персоналу не стала предлагать ее кандидатуру в линейные подразделения и приняла девушку к себе на должность специалиста по кадрам. Ей предложили освоить простейшие функции и выполнять их по мере возможностей. В результате основными, наиболее качественными навыками, которые она приобрела за время адаптации, стали: прием входящих документов, внесение учетной записи, расфасовка по папкам корпоративной документации. В течение нескольких месяцев все были довольны, и работа выполнялась своим чередом. Через полгода освободилось место ведущего специалиста по документообороту. Пока решали найти человека со стороны или выбрать из своих, директор вызвал руководителя отдела персонала с предложением повысить недавно принятую дочь партнера, по его просьбе. Зная, что в отделе есть сотрудницы, которые больше подходят на должность ведущего специалиста, менеджер по персоналу не могла отдать эту должность новой работнице, но и генерального директора она не могла поставить в неудобное положение перед партнером. Вопросы:	дочери партнера предложить что-то другое. Иначе решение в пользу только одной стороны может испортить взаимоотношения между коллективом и руководителем.	

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		Как, по Вашему мнению, должна поступить глава отдела персонала в данной ситуации? Можно ли было избежать такой проблемы? Как повлияет на коллектив повышение дочери партнера, если генеральный директор настаивает на этом решении и главе отдела персонала придется выполнить это распоряжение?		
19.		<i>Ситуационная задача:</i> Ольга Ф. уже несколько лет работала в отделе маркетинга. В последнее время она стала чувствовать, что неудовлетворенность трудом усиливается и что она готова выполнять более сложную работу. Она поняла, что вполне может занять должность выше, и обратилась к руководителю с просьбой рассмотреть возможность ее повышения. Начальник предложил ей в течение трех месяцев выполнять работу ведущего специалиста вместе со своими обязанностями. Зарплата останется прежней, но ей начислят премию по результатам работы. По истечении трех месяцев будет принято решение о ее повышении. Задание. Оцените предложение руководителя. Какие условия вы бы изменили	Согласен с решением руководителя, но считает, что Ольге нужно уточнить критерии оценки результата ее работы, чтобы точно знать, к чему стремиться, а также узнать сроки и размер премии в случае хороших результатов	10 мин.

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		на месте Ольги?		
20.		<i>Ситуационная задача:</i> У сотрудников снизились результаты работы из-за стресса и неуверенности в завтрашнем дне на фоне самоизоляции. Проблемы в коммуникации и негатив со стороны клиентов, которые оказались в аналогичной ситуации, усугубили положение. Что необходимо сделать для снижения стресса сотрудников в условиях пандемии (промышленное производство)?	Сотрудникам оказана психологическая поддержка на эмоциональном уровне и на уровне решения производственных задач. Сгенерирован «общий враг» в лице пандемии. Проведены индивидуальные сессии с руководителями направлений, в рамках которых изменена полярность восприятия ситуации. Дополнительно смоделированы ситуационные поведенческие модели командной работы. Новая стратегия психологической коммуникации дала сотрудникам ощущение единства, усилила командность и вернула эффективность на прежний уровень. Дополнительно работа оказала положительное влияние на профессиональный уровень руководителей в области управления персоналом.	20 мин.
21.		<i>Ситуационная задача:</i> В компании возникла необходимость внедрения регламентов для сотрудников. Руководство столкнулось с психологическим сопротивлением и	Выявить реальную причину сопротивления персонала: возможно, сотрудники обвиняли руководство в недоверии и желании контролировать	20 мин.

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		негативом со стороны сотрудников вплоть до открытых конфликтов, саботажа и увольнений. Что необходимо сделать для преодоления сопротивления персонала в период нововведений?	каждый шаг подчиненных. Неудовлетворенная потребность в самостоятельности усугубляла ситуацию. В рамках проведения групповых и индивидуальных сессий удастся реконструировать восприятие регламентов в ключе самостоятельных решений (личная разработка психолога для корпоративных клиентов). Сотрудниками была инициирована совместная работа с руководством по созданию и обсуждению регламентирующих документов. Они активно включились в работу, осознав необходимость и пользу регламентов. Совместная работа положительно повлияла на отношения в коллективе, налажена конструктивная коммуникация. Регламенты внедрены, являются рабочим инструментом и гордостью всех сотрудников компании.	
22.		<i>Ситуационная задача:</i> У сотрудников отсутствует заинтересованность в работе по причине задержек заработной	Следует использовать одновременно групповой и индивидуальный формат работы. В групповой работе	20 мин.

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		платы на протяжении трех месяцев. Участились увольнения, общая психологическая атмосфера в коллективе не способствует эффективной работе. При этом попытки руководства убедить сотрудников в изменении ситуации в ближайшее время терпят неудачу и приводят к обратному эффекту. Как мотивировать сотрудников на продуктивную работу в условиях финансового кризиса?	использовать техники, направленные на снижение общего уровня негатива. В индивидуальной работе применять техники регрессивного анализа нулевых точек входа каждого сотрудника в компанию. Далее – техника когнитивной замены причин произошедшего и перенаправление внутренних ресурсов и эмоций сотрудников на командную работу, направленную на выход из кризиса. Параллельно проработать аспекты виновности и ресурсные состояния неформальных лидеров, которые были привлечены к активной работе. Мышление сотрудников перефокусировать с проблемы задержки зарплаты на инициативы, направленные на сохранение компании и собственных рабочих мест. Активация нематериальной мотивации создаст атмосферу морального комфорта, ценность которого перевесит финансовую составляющую. В результате прекратятся увольнения, рост	

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			инициативы и ответственности со стороны сотрудников.	

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (модулю) (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре, утверждающей рабочую программу дисциплины (модуля).

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Оценивание знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности осуществляется по материалам фонда оценочных средств в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки учебных достижений студентов (утв. Приказом ректора от 13.01.2014 г. № 08-01-01/08). Оценивание проводится в виде текущего внутрисеместрового контроля и промежуточной аттестации.

Формами текущего контроля являются опрос по вопросам, выполнение практических заданий. Промежуточная аттестация проводится по завершению изучения дисциплины в 6-м семестре в форме экзамена.

Успешность изучения дисциплины в течение семестра оценивается, исходя из 100 максимально возможных баллов. Распределение баллов осуществляется следующим образом: семестровый балл (текущий контроль по учебной дисциплине в течение семестра) – 60 баллов и экзаменационный – 40 баллов. 60 баллов семестрового контроля состоят из 50 баллов, полученных на различных формах текущего контроля и 10 баллов, включающих различного рода бонусы (отсутствие пропусков занятий, активная работа в течение семестра, публикации и пр.).

Суммарный рейтинговый балл освоения учебного курса за семестр на экзамене переводится в 4-балльную оценку, которая считается итоговой оценкой по учебному курсу в текущем семестре и заносится в зачетную книжку студента.

Предусмотрена система бонусов (за посещение занятий, активность на занятиях) и система штрафов (за опоздание, пропуск занятия без уважительной причины, неготовность к занятию, нарушение учебной дисциплины).

Таблица 10 – Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
Основной блок				
1.	Ответ на семинарском занятии	1	5 баллов	Согласно расписанию
2.	Выполнение практического задания	1	5 баллов	Согласно расписанию
3.	Тест № 1.	1	10 баллов	Согласно расписанию
4.	Выполнение кейс-задач	2 / 5 баллов	10 баллов	Согласно расписанию
5.	Ролевая игра «Собеседование при приеме на работу»	1	5 баллов	Согласно расписанию

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
6.	Деловая игра «Имидж организации» (ассесмент-центр)	1	5 баллов	Согласно расписанию
7.	Тест № 2.	1	10 баллов	Согласно расписанию
Всего			50 баллов	-
Блок бонусов				
8.	Посещение занятий	0,5 балла за занятие, но не более 2	2 балла	Согласно расписанию
9.	Активность студента на занятии		3 балла	Согласно расписанию
10.	Подготовка и публикация статьи по актуальным проблемам управления человеческими ресурсами в сфере здравоохранения		5 баллов	
Всего			10 баллов	-
Дополнительный блок**				
11.	Экзамен		40	По расписанию
Всего			40	-
ИТОГО			100	-

Таблица 11 – Система штрафов (для одного занятия)

Показатель	Балл
<i>Опоздание на занятие</i>	1
<i>Нарушение учебной дисциплины</i>	2
<i>Неготовность к занятию</i>	1
<i>Пропуск занятия без уважительной причины</i>	1

Таблица 12 – Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине (модулю)

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
90–100	5 (отлично)	Зачтено
85–89	4 (хорошо)	
75–84		
70–74		
65–69		
60–64	3 (удовлетворительно)	
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено

При реализации дисциплины (модуля) в зависимости от уровня подготовленности обучающихся могут быть использованы иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Основная литература

1. Душков, Б. А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности : Словарь / Душков Б. А. , Смирнов Б. А. , Королев А. В. , под ред. Б. А. Душкова, прил. Т. А. Гришиной. - 3-е изд. - Москва : Академический Проект, 2020. - 848 с. (Серия "Gaudeamus") - ISBN 978-5-8291-3448-8. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785829134488.html> (дата обращения: 18.05.2022).
2. Полякова, И. В. Организационная психология : учебно-методическое пособие / И. В. Полякова. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 140 с. — ISBN 978-5-4486-0720-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/83272.html> (дата обращения: 18.05.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
3. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 504 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/534428> (дата обращения: 09.11.2024).

8.2. Дополнительная литература

4. Адэр, Дж. Думай как лидер. Алгоритм принятия решений / Дж. Адэр. - Москва : Альпина Паблишер, 2019. - 115 с. - ISBN 978-5-9614-2456-0. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961424560.html> (дата обращения: 18.05.2022).
5. Берри Л. Клиника Мэйо: менеджмент и сервис мирового уровня / Леонард Берри, Кент Селтман. – М.: Эксмо, 2010.
6. Быков, С. В. Организационная психология : учебное пособие / С. В. Быков. — Самара : Самарская гуманитарная академия, 2013. — 110 с. — ISBN 978-5-98996-000-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/64386.html> (дата обращения: 18.05.2022).
7. Дерби, Э. Психология управления изменениями : Семь главных правил / Э. Дерби; пер. с англ. - Москва : Альпина Паблишер, 2020. - 200 с. - ISBN 978-5-9614-2735-6. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961427356.html> (дата обращения: 18.05.2022).
8. Зеер, Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э. Ф. - Москва : Академический Проект, 2020. - 336 с. (Gaudeamus) - ISBN 978-5-8291-2723-7. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785829127237.html> (дата обращения: 18.05.2022).
9. Коробанова, Ж. В. Основы деловой и публичной коммуникации в профессиональной деятельности : учебник для бакалавриата / Ж. В. Коробанова, Е. В. Камнева, М. М. Симонова. - Москва : Прометей, 2019. - 192 с. - ISBN 978-5-907166-77-6. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785907166776.html> (дата обращения: 18.05.2022).
10. Кроль, Л. Эмоциональный интеллект лидера / Кроль Л. - Москва : Альпина Паблишер, 2019. - 220 с. - ISBN 978-5-9614-2596-3. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961425963.html> (дата обращения: 18.05.2022).
11. Кулигина Н.В., Екимова Н.А., Мерзлякова С.В. Анализ мотивации профессиональной деятельности медицинских работников // Медсестра. – 2019. – № 9. – С. 80-85.
12. Леонова, А. Б. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития : Хрестоматия / А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева. - М. : Радикс, 1995. - 443,[1] с.; 21 см.; ISBN 5-86463-046-2
13. Мерзлякова С.В. Ассесмент-центр как эффективный метод обучения

руководителей сферы здравоохранения // Акмеология. – 2016. - № 2 (58). – С. 98-102.

14. Мерзлякова С.В., Кулигина Н.В. Исследование связи мотивации и удовлетворенности трудом медицинского персонала // Вестник Южно –Уральского государственного гуманитарно – педагогического университета. – 2019. - № 4. – С. 265 – 278.

15. Мерзлякова С.В., Кулигина Н.В. Особенности мотивации профессиональной деятельности медицинских работников // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал), Т.9, № 12, 2018. С. 127 – 139.

16. Мерзлякова С.В., Петурова Н.Р. Исследование связи профессионального выгорания и лояльности медицинского персонала // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2017. - № 10. – С. 121 – 127.

17. Мерзлякова С.В., Петурова Н.Р. Корпоративная культура как фактор предупреждения профессионального выгорания у медицинского персонала // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2018. - № 6. – С. 256 – 269.

18. Мерзлякова С.В., Петурова Н.Р. Профессиональное выгорание как проявление личностной деформации медицинских работников // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал), Т.8, № 10-2, 2017. С. 141 – 148.

19. Мерзлякова С.В., Яновская Т.Э., Жилкина В.А., Пэк Т.Н. Ценностные ориентации как фактор формирования психологического климата коллектива в медицинской организации // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. – 2018. – Т. 26. – № 4. – с. 240-242.

20. Морозов, А. В. Управленческая психология : учебник для студентов высших и средних специальных учебных заведений / Морозов А. В. - Москва : Академический Проект, 2020. - 288 с. ("Gaudeamus") - ISBN 978-5-8291-2785-5. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785829127855.html> (дата обращения: 18.05.2022).

21. Петрушин, В. И. Психология карьеры / Петрушин В. И. - Москва : Академический Проект, 2020. - 208 с. (Психологические технологии) - ISBN 978-5-8291-2818-0. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785829128180.html> (дата обращения: 18.05.2022).

22. Психология влияния в управлении персоналом : учебное пособие / В. Г. Пичугин - Москва : Прометей, 2020. - ISBN 978-5-907244-11-5. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785907244115.html> (дата обращения: 18.05.2022). (ЭБС «Консультант студента»).

23. Психология лидерства / - Москва : Альпина Паблишер, 2020. - 156 с. (Серия "Harvard Business Review: 10 лучших статей") - ISBN 978-5-9614-2590-1. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961425901.html> (дата обращения: 18.05.2022).

24. Темплар, Р. Правила управления людьми : Как раскрыть потенциал каждого сотрудника / Р. Темплар; пер. с англ. - Москва : Альпина Паблишер, 2019. - 236 с. - ISBN 978-5-9614-1051-8. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961410518.html> (дата обращения: 18.05.2022).

25. Эксакусто, Т. В. Психотехнологии развития интеллектуального и личностного ресурса : учебник / Т. В. Эксакусто, И. А. Кибальченко. - Ростов н/Д : ЮФУ, 2019. - 193 с. - ISBN 978-5-9275-3209-4. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927532094.html> (дата обращения: 18.05.2022).

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины (модуля)

1. Цифровой образовательный ресурс IPRsmart. www.iprbookshop.ru

2. Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента». www.studentlibrary.ru

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для проведения занятий по дисциплине «Организационная психология» имеются аудитории для проведения лекционных занятий, оборудованные мультимедийной техникой с возможностью презентации обучающих материалов, фрагментов фильмов; аудитории для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью и средствами наглядного представления учебных материалов; библиотека с местами, оборудованными компьютерами, имеющими доступ к сети.

10. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ПРИ ОБУЧЕНИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля) при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т. д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т. д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочесть задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).