



Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
Московской области

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова



«УТВЕРЖДАЮ»
Первый проректор
В. А. Старцев
2022 г.

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО
МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА**

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»**

Направление подготовки: 37.06.01 «Психологические науки»

**Направленность: «Психология труда, инженерная психология,
когнитивная эргономика»**

Форма обучения: очная

Год набора: 2021

Королев
2022

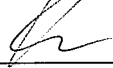

Рабочая программа является составной частью основной профессиональной образовательной программы и проходит рецензирование со стороны работодателей в составе профессиональной образовательной программы. Рабочая программа актуализируется и корректируется ежегодно.

**Автор: Афонин И.Д. Рабочая программа дисциплины (модуля):
Организационная психология. - Королев МО: «Технологический университет», 2022 г.**


Рецензент: Захарова Н.Л.


Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.06.01 «Психологические науки» (направленность «Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика») и Учебного плана, утвержденного Ученым советом «МГОТУ» (протокол № 8 от 29 марта 2022 года).

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры:

Заведующий кафедрой (ФИО, ученая степень, звание, подпись)	Кирилина Т.Ю. д.соц.н., профессор 	Кирилина Т.Ю. д.соц.н., профессор 		
Год утверждения (переподтверждения)	2021	2022	2023	2024
Номер и дата протокола заседания кафедры	№ 8 от 16.03.2021 г.	№ 8 от 21.03.2022 г.		

Рабочая программа согласована:

Руководитель ОПОП  канд. психол. наук, доцент М.В. Капранова

Заведующая библиотекой «МГОТУ»  Л.Г. Полубелова

Рабочая программа рекомендована на заседании Научно-технического совета:

Год утверждения (переподтверждения)	2021	2022	2023	2024
Номер и дата протокола заседания НТС		№1 от 28.03.2022 г.		

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП

Целью изучения дисциплины является:

1. Обеспечение аспирантов системой теоретических знаний в области организационной психологии и подготовка к профессиональному решению организационно-психологических проблем.

В процессе обучения аспирант приобретает и совершенствует следующие профессиональные компетенции:

ПК-3 Способность к созданию и поддержанию эффективных коммуникаций в научной организации, обеспечению условий для обмена знаниями по проблемам психологии труда, инженерной психологии, эргономики.

ПК-5 Готовность к применению научной методологии в исследовании психологического содержания и закономерностей трудовой деятельности, свойств психики человека как субъекта труда на разных этапах трудовой жизни, включая кризисы профессионального развития.

Основными задачами дисциплины являются:

1. Углубление представлений аспирантов о современном состоянии организационной психологии, отечественных и зарубежных организационно-психологических теориях и концепциях;

2. Формирование систематических знаний о психологических основах управленческой деятельности и их применение к решению семинарских задач в организациях;

3. Способствование развитию у аспирантов умений осуществлять самостоятельную аналитическую и научно-исследовательскую работу в области организационной психологии;

После завершения освоения данной дисциплины аспирант должен:

Знать:

- основные современные концепции и направления развития психологии для обеспечения эффективной коммуникации в научном сообществе по проблемам психологии труда, инженерной психологии, эргономики;

- методологическую базу современных исследований трудовой деятельности и свойств психики человека как субъекта труда на разных этапах трудовой жизни;

Уметь:

- использовать положения и категории философии науки для критического анализа научной методологии в исследовании трудовой деятельности, свойств психики человека как субъекта труда, для обеспечения обмена знаниями по проблемам психологии труда, инженерной психологии, эргономики;

- анализировать и выбирать альтернативные методологические подходы к исследованию психологического содержания и закономерностей трудовой деятельности, свойств психики человека как субъекта труда на разных этапах трудовой жизни;

- следовать основным нормам, принятым в научном общении, в ходе создания и поддержания профессиональных коммуникаций в научной организации;
- принимать ответственные решения и формулировать личностную позицию в процессе создания и поддержания профессиональных коммуникаций в научной организации;
- определять цели развития научных коммуникаций в области психологии труда, инженерной психологии, эргономики для личностного и профессионального развития.

1. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Б1.В.ДВ.1 - Организационная психология» относится к дисциплинам по выбору вариативной части блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы подготовки аспирантов по направлению подготовки «37.06.01 Психологические науки» (направленность «Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика»). Дисциплина базируется на ранее изученной дисциплине: «Социальная психология групп» и компетенциях: (ПК-2) - Готовность к осуществлению психологической экспертизы педагогических, эргатических и социономических систем и (ПК-3) - Способность к созданию и поддержанию эффективных коммуникаций в научной организации, обеспечению условий для обмена знаниями по проблемам психологии труда, инженерной психологии, эргономики.

Знания и компетенции, полученные при освоении дисциплины, являются базовыми для осуществления научно-исследовательской деятельности аспиранта.

2. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

Таблица 1

Виды занятий	Всего часов
Общая трудоемкость	108
ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ	
Аудиторные занятия	18
Лекции (Л)	10
Практические занятия (ПЗ)	
Семинарские занятия (СЗ)	8
Лабораторные работы (ЛР)	
Самостоятельная работа	90
Вид промежуточного контроля	экзамен

3. Содержание дисциплины

3.1. Темы дисциплины и виды занятий

Таблица 2

Наименование тем	Лекции, час.	Практические занятия, час	Семинарские занятия, час	Код компетенций
Тема 1. Предмет, задачи и методы организационной психологии	1	-	-	ПК-3
Тема 2. Развитие организации и организационные изменения	1	-	2	ПК-5
Тема 3. Коммуникации в организации	1	-	2	ПК-5
Тема 4. Группы как фактор организационной деятельности	1	-	2	ПК-5
Тема 5. Команды в организациях. Формирование команд	1	-	-	ПК-3
Тема 6. Организационная культура	1	-	-	ПК-5
Тема 7. Организационное поведение, прогнозирование поведения человека в организации	1	-	-	ПК-3
Тема 8. Мотивация и удовлетворенность трудом	1	-	2	ПК-5
Тема 9. Основы психологического профессионального отбора и адаптации персонала	1	-	-	ПК-5
Тема 10. Цели, задачи и технологии организационного консультирования	1	-	-	ПК-3
Итого:	10	-	8	

3.2. Содержание тем дисциплины

Тема 1. Предмет, задачи и методы организационной психологии

Основные понятия организационной психологии. Место организационной психологии в системе психологической науки. Организационная психология как научно-семинарское направление. Методы исследования в организационной психологии. Характеристика конкретных методов организационной психологии.

логии: наблюдение, беседа, интервью, эксперимент, изучение продуктов деятельности, анкетирование, тестирование.

История возникновения организационной психологии. Смежные области знания. Оформление организационной психологии в самостоятельную область знания. Организационная психология и менеджмент. Организационная психология как система поведенческих технологий. Влияние успехов американских, европейских и японских организаций на развитие организационной психологии. Уровни анализа организационной психологии. Ситуационный подход в организационной психологии. Ограничения современной научной парадигмы организационной психологии. Перспективы развития организационной психологии.

Исследование в организационной психологии. Цели и задачи исследования. Типы исследования. Методы изучения организационного поведения: наблюдение; метод описания критических ситуаций; анализ документов; контент-анализ; опрос; анкетирование; интервьюирование; социометрия. Объяснение проблемы и прогнозирование её дальнейшего развития. Составление отчета. Возможности и ограничения организационно-психологических исследований.

Тема 2. Развитие организации и организационные изменения

Организация как открытая система. Цикл трансформационного изменения. Организационные цели. Жизненный цикл организации. Влияние среды. Централизация власти. Формализация организационного поведения. Организационная структура. Классические теории организации. Организационная концепция «человеческих отношений». Ситуационные теории организации. Роль технологии в организации. Организация как социотехническая система. Управление организацией как искусство. Организационные изменения, последствия

Тема 3. Коммуникации в организации

Общение в организации. Функции общения: коммуникативная, информационная, когнитивная, эмотивная, конативная, креативная. Социометрическое исследование общения. Невербальное общение. Структура коммуникативного акта. Средства коммуникации. Вербальное общение. Невербальные средства общения. Явный и скрытый смысл. Регулятивная функция общения. Перцептивная функция общения. Идентификация. Теория транзакций Э.Берна. Половые различия в общении. Эмпатия. Рефлексия. Интерпретация и атрибуция. «Эффекты» межличностного восприятия. Точность межличностной перцепции. Межличностная аттракция. Обратная связь. Общение и понимание. Барьеры эффективного общения. Оценка источника сообщения. Общение и статус. Система организационного общения. Информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Критерии эффективности коммуникационных сетей. Пути повышения эффективности общения в организациях. Межличностное восприятие. Феноменология межличностного восприятия.

Тема 4. Группы как фактор организационной деятельности

Индивид в группе. Группа и научный менеджмент. Природа групп в организации. Причины образования групп и вступление людей в них. Классификация групп в организации. Стадии развития группы. Групповое давление и конформность. Групповая сплоченность и совместимость. Структура группы. Статус в группе. Роли. Ролевая идентификация. Групповые ролевые ожидания. Ролевой конфликт. Эксперимент Зимбардо. Групповые нормы. Нормы в организации. Формирование групповых норм. Групповые санкции. Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение.

Тема 5. Команды в организациях. Формирование команд.

Команды как группы высокого уровня развития. Признаки команд. Основные закономерности командообразования. Роль руководителя в формировании команд. Роли в команде по Р. Белбину. Опасность проявления группового мышления. Общие правила управления групповым поведением. Модель соотношения накопленных и различных личностных черт (Дж. Пойман и др.) в командообразовании. Теория самокатегоризации и социальная идентификация: привлекательность группы, деперсонализация, восприятие включенности в групповые отношения, межгрупповая конкуренция (Дж. Джексон).

Поведение, ориентированное на себя и на команду (Э. Шайн, З. Стогдилл, К.Смит). Укрупненный алгоритм перехода к работе в группах, командах. Факторы неэффективности командной работы. Практика применения.

Практика использованию команд в крупных зарубежных компаниях.

Тема 6. Организационная культура

Понятие организационной культуры. Структура и содержание организационной культуры. Национальный аспект организационной культуры. Организационная культура и организационная эффективность. Формирование организационной культуры. Диагностика организационной культуры. Организационная (корпоративная) культура как сложное, многоуровневое и неоднородное образование, которое воспринимается, оценивается и усваивается членами коллектива и влияет на их организационное поведение (С.А. Липатов). Метафоры организационной культуры (М. Элвессон).

Содержание организационной культуры (совокупность базовых предположений, ценностей, верований, символов, образцов поведения) и ее структура (Э. Шайн). Характеристики организационной культуры: осознание себя и своего места в организации; тип коммуникации и стиль общения; внешний вид и манера поведения на рабочем месте; бытовые привычки и традиции; отношение к работе; трудовая этика; отношение ко времени; отношение к другим людям; ценности и нормы; вера во что-либо (Ф. Харрис, Р. Моран). Типы организационной культуры. (Л. Константин, Р. Хэнди, Т.Ю. Базаров). Субъективная и объективная составляющие культуры организации. Формирование организационной культуры в ходе решения задач, стоящих перед организацией, – внешней адаптации и внутренней интеграции (по Э. Шайну).

Тема 7. Организационное поведение и его прогнозирование.

Модель «от организации к человеку»: вход (люди, финансы, материалы, информация) – преобразователь (структура, технология, организационное поведение) – выход (товар или услуга).

Вхождение человека в организацию. Объективное противоречие во взаимодействии человека и организации. Проблема соотношения взаимных ожиданий и притязаний: квалификационные и личностные характеристики; место (статус) в организации; характер и результаты работы; вознаграждения и наказания; перспективы роста.

Понятие организационного поведения. Научение и изменение поведения индивида в организации. Традиционные составляющие организационного поведения – производительность труда, дисциплина, текучесть кадров, удовлетворенность работой. Современные подходы к пониманию организационного поведения

Тема 8. Мотивация и удовлетворенность трудом

Мотивы и потребности людей в организациях. Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект. Теории мотивации. Теория мотивации А.Маслоу. Теория мотивации К.Альдерфера. Теория Х— Д. Мак Грегора. Двухфакторная теория мотивации Херцберга. Теория подкрепления мотивов. Теория ожидания. Целевая теория мотивации. Модификация поведения (behavior modification). Семинарские методы стимулирования деятельности работников. Программы материального стимулирования. Система Скэнлона. Система Раккера. Управление по целям (management by objectives). Обогащение труда. Психологические способы и методы стимулирования.

Тема 9. Основы психологического профессионального отбора и адаптации персонала

Цели и задачи профессионального психологического отбора. Прогнозирование успеха кандидата. Биографические данные. Файл биографической информации. Оценочное интервью. Рекомендательные письма и телефонный запрос сведений о кандидате. Оценки сослуживцев и руководителей. Методы получения информации о кандидатах на рабочее место. Тестирование. Стандартизация. Нормы. Надежность. Валидность. Типы тестов. Достоинства и недостатки тестирования в организациях. Центр оценки кадров (assessment center). Оценка деятельности. Селективное интервью, правила проведения. Адаптация молодых специалистов. Адаптация начинающих руководителей. Методы и способы облегчения адаптации.

Тема 10. Цели, задачи и технологии организационного консультирования

Феномен организационного консультирования. Формы и этапы консультативного процесса. Особенности внутреннего и внешнего консультирования. Этапы консультативного процесса. Принципы и методы консультирования организации. Методы работы организационного консультанта и их направлен-

ность. Диагностическое интервью. Анализ конкретных ситуаций. Мозговая атака. Метод «6-3-5». Метод Mindmap (географическая карта мысли). Ролевая игра. Инновационная игра. Эвристические методы. Методы синтетики. Проективные методы. Коучинг. Требования к квалификации консультанта.

4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине

«Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины»

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Структура фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине приведена в Приложении 1 к настоящей Рабочей программе

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Бобинкин, С.А. Психологические основы управления персоналом: учебное пособие / С.А. Бобинкин, Н.В. Филинова, Н.С. Акатова; ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет». Филиал в г. Клину, Министерство образования и науки Российской Федерации. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. - 172 с.
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=460208

2. Жог, В. И. Методология организационной психологии : учебное пособие : [16+] / В. И. Жог, Л. В. Тарабакина, Н. С. Бабиева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Московский педагогический государственный университет (МПГУ), 2017. – 178 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=470996>

Дополнительная литература:

1. Аксенова Е. А. Управление персоналом. Учебник / Е.А.Аксенова, Т.Ю.Базаров, Б.Л.Еремин, П.В.Малиновский, Н.М.Малиновская. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 568 с

http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view&book_id=118464

2. Быков, С.В. Организационная психология / С.В. Быков ; Негосударственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Самарская гуманитарная академия». - Самара : Самарская гуманитарная академия, 2013. - 110 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-98996-000-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: [//biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375365](http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375365)

3. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский ; Российская академия наук и др. - Москва : Институт психологии РАН, 2015. - 712

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Интернет-ресурсы:

1. Электронно-библиотечная система: <http://www.biblioclub.ru>

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины приведены в Приложении 2 к настоящей Рабочей программе.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень программного обеспечения: MSOffice.

Информационные справочные системы: не предусмотрены курсом дисциплины

Ресурсы информационно-образовательной среды :

Рабочая программа и методическое обеспечение по курсу «Организационная психология».

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Лекционные занятия:

- аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран);
- рабочее место преподавателя;
- рабочие места аспирантов.

Семинарские занятия:

- аудитория, оснащенная мультимедийными средствами (проектор, ПК);
- рабочее место преподавателя, оснащенное ПК с доступом в глобальную сеть Интернет;
- рабочие места аспирантов, оснащенные компьютерами с доступом в глобальную сеть Интернет.

***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА
И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА***

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»**

Направление подготовки: 37.06.01 – «Психологические науки»

Направленность: «Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика»

(Приложение 1 к программе)

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№ п/п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)*	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции(или ее части)	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции (или ее части), обучающийся должен:	
				знать	уметь
1	ПК-3	Способность к созданию и поддержанию эффективных коммуникаций в научной организации, обеспечению условий для обмена знаниями по проблемам психологии труда, инженерной психологии, эргономики.	Тема 1. Предмет, задачи и методы организационной психологии; Тема 5. Команды в организациях. Формирование команд; Тема 7. Организационное поведение, прогнозирование поведения человека в организации; Тема 10. Цели, задачи и технологии организационного консультирования.	основные современные концепции и направления развития психологии для обеспечения эффективной коммуникации в научном сообществе по проблемам психологии труда, инженерной психологии, эргономики	использовать положения и категории философии науки для обеспечения обмена знаниями по проблемам психологии труда, инженерной психологии, эргономики; следовать основным нормам, принятым в научном общении, в ходе создания и поддержания профессиональных коммуникаций в научной организации;
5	ПК-5	Готовность к применению научной методологии в исследовании психологического содержания и закономерностей трудовой деятельности, свойств психики человека как субъекта труда на разных этапах трудовой жизни, включая кризисы профессионального развития.	Тема 2. Развитие организации и организационные изменения; Тема 3. Коммуникации в организации; Тема 4. Группы как фактор организационной деятельности; Тема 6. Организационная культура; Тема 8. Мотивация и удовлетворенность трудом; Тема 9. Основы психологического отбора и адаптации персонала.	методологическую базу современных исследований трудовой деятельности и свойств психики человека как субъекта труда на разных этапах трудовой жизни	анализировать и выбирать альтернативные методологические подходы к исследованию психологического содержания и закономерностей трудовой деятельности, свойств психики человека как субъекта труда на разных этапах трудовой жизни; использовать положения и категории философии науки для критического анализа научной методологии в исследовании трудовой деятельности, свойств психики человека как субъекта труда

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

<i>Код компетенции</i>	<i>Инструмент, оценивающий сформированность компетенции</i>	<i>Показатель оценивания компетенции</i>	<i>Критерии оценки</i>
ПК-3	Доклад	А) полностью сформирована -5 баллов Б) частично сформирована 3-4 балла В) не сформирована – менее 2 и менее баллов	Проводится в устной форме Критерии оценки: 1.Соответствие содержания доклада заявленной тематике (1 балл). 2.Качество источников и их количество при подготовке к работе (1 балл). 3.Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл). 4.Качество самой представленной работы (1 балл). 5.Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематике (1 балл). Максимальная сумма баллов - 5 баллов.
ПК-5	Письменное задание	А) полностью сформирована – 5 баллов Б) частично сформирована 3-4 баллов В) не сформирована -0 баллов	Критерии оценки: 1. выбор оптимального метода решения проблемы - (1 балл) 2. умение применить выбранный метод –(1 балл) 3. поэтапное решение –(1 балл). 4. комплексный подход – (1 балл). 5. развернутый ответ –(1 балла) Максимальная сумма баллов - 5 баллов.

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

Примерная тематика докладов:

1. Проблемы современного развития организационной психологии.
2. Современные отечественные и зарубежные исследования в области организационной психологии .
3. Социальная ответственность менеджера.
4. Миссия организации. Психологически значимые типологии целей.
5. Типы организационных структур Современные тенденции управления социальной организацией.
6. Жизненный цикл организации.
7. Функции общения в организации.
8. Средства коммуникации.
9. Западноевропейская парадигма в организационной психологии.
10. Американская парадигма в организационной психологии.
11. Понятие социальной организации: признаки и характеристики.
12. Взаимодействие организации с окружающей средой (по Дункану).
13. Организационная структура, ее аспекты.
14. Виды структур и факторы, определяющие структуру организации.
15. Ограничения и требования к организационной структуре.
16. Принципы построения организационной структуры.
17. Подходы к понятию «Организационная культура»
18. Типологии организационных культур.
19. Концепция организационной культуры Э.Шейна.
20. Концепции организационной культуры Ховштеда и Оучи.
21. Источники формирования организационной культуры.
22. Методы диагностики организационной культуры.
23. Коммуникативное пространство в организации: его структура и элементы.
24. Критерии оценки коммуникативной структуры.
25. Проблемы, связанные с информационными потоками.
26. Содержательные теории мотивации.
27. Процессуальные теории мотивации.
28. Теоретические подходы к изучению профессионального стресса.
29. Источники профессионального стресса.

Примерное содержание письменных заданий:

Задание 1. Определение психологической характеристики конкретной организации. Этапы работы:

- 1) сформировать рабочие подгруппы по 4-6 человек;
- 2) избрать одну из теоретических моделей организации;

- 3) составить описание конкретной организации на основе выбранной модели;
- 4) обозначить психологические проблемы;
- 5) оформить отчет и представить его для обсуждения.

Задание 2. Исследование удовлетворенности работой. Этапы работы:

- 1) сформировать рабочие подгруппы по 4—6 человек;
- 2) выбрать теоретическую концепцию удовлетворенности работой;
- 3) в соответствии с теоретическим конструктом разработать опросник для изучения удовлетворенности работой;
- 4) при помощи разработанной методики провести эмпирическое исследование 20 человек;
- 5) оформить отчет с описанием опросника и полученных результатов.

Задание 3. Анализ ролевых конфликтов в организации.

Этапы работы:

- 1) сформировать рабочие подгруппы по 4—6 человек;
- 2) выявить причины и типы ролевых конфликтов, с которыми вам пришлось сталкиваться;
- 3) описать способы их преодоления;
- 4) результаты анализа представить к обсуждению.

Задание 4. Анализ изменений коммуникаций в современных организациях посредством метода номинальных групп.

Этапы работы:

- 1) самостоятельно в письменной форме описать возможные изменения организационных коммуникаций, обусловленные внедрением современных средств связи;
- 2) через 10 мин последовательно по одной идее представить ведущему для записи на доске;
- 3) провести дискуссию с целью уточнения и оценки высказанных мнений;
- 4) провести тайное голосование для ранжирования высказанных идей;
- 5) сформулировать групповое решение на основе математической суммы отдельных голосов.

Задание 5. Оценка уровня развития потребности во власти и макиавеллизма.

Этапы работы:

- 1) посредством формализованных опросников оценить у себя уровень потребности во власти и макиавеллизма;
- 2) обсудить результаты в парах;
- 3) определить характер организации и менеджмента, в наибольшей мере соответствующих вашим особенностям;
- 4) по итогам анализа составить отчет.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Вид оценочного средства	Код компетенций, оценивающий знания, умения, навыки	Содержание оценочного средства	Требования к выполнению	Срок сдачи	Критерии оценки по содержанию и качеству с указанием баллов
экзамен	ПК-3 ПК-5	Билет с двумя вопросами, ситуационное задание	Экзамен проводится в письменной форме, путем ответа на вопросы. Время отведенное на процедуру – 0,35 часа	Результаты предоставляются в день проведения экзамена	Критерии оценки: «Отлично»: <ul style="list-style-type: none"> • знание основных понятий предмета в полном объеме; • умение безошибочно использовать и применять полученные знания на практике; • знание основных научных теорий, изучаемых предметов в полном объеме; • безошибочный ответ на вопросы билета. «Хорошо»: <ul style="list-style-type: none"> • знание основных понятий предмета в недостаточно полном объеме; • несущественные ошибки в использовании и применении полученных знаний на практике; • знание

					<p>основных научных теорий, изучаемых предметов в недостаточно полном объеме;</p> <p>неточности при ответе на вопросы билета.</p> <p>«Удовлетворительно»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • знание основных понятий предмета в частичном объеме; • допускает существенные ошибки в использовании и применении полученных знаний на практике; • нетвердое знание основных научных теорий, изучаемых предметов; • неточности при ответе на вопросы билета. <p>«Неудовлетворительно»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • незнание основных понятий предмета; • неумение использовать и применять полученные знания на практике; • незнание основных научных те-
--	--	--	--	--	--

					рий, изучаемых предметов; • незнание ответов на вопросы билета.
--	--	--	--	--	--

Типовые ситуационные задания, выносимые на экзамен:

Задание 1

Международная корпорация Холдинг “Наука Т” — одна из ведущих компаний мира. Начав с создания наждачной бумаги в начале текущего столетия, Холдинг “Наука Т” выпускает 60 тыс. наименований товаров. Годовой объем ее продаж 14 млрд. долл. Ее филиалы расположены в 57 странах, в компании работают около 90 тыс. человек. Холдинг “Наука Т” — одна из 25 компаний мира, владеющих наибольшим числом патентов. Треть объема ее продаж приходится на новую продукцию, которая не выпускалась еще пять лет назад. Успехи корпорации во многом определяются ее стратегией. При формулировании стратегии на первый план выдвигаются научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки и диверсификация, т. е. проникновение в новые для компании сферы бизнеса.

Особенности организационной структуры и производства. Корпоративный бизнес ориентирован на несколько ключевых параметров: создание новых изделий, обмен и передачу технологий внутри фирмы, самостоятельность хозяйственных отделений в инновационной деятельности и расширение полномочий новаторов в творческом поиске.

Организационная структура строится по продуктному принципу с учетом общности применяемых технологий. Непрерывный процесс организационного развития предполагает создание новых отделений, ориентированных на перспективную продукцию и рынки сбыта. В зависимости от успеха новшества меняется статус соответствующего подразделения, его непосредственного руководителя и его подчиненных. Широко развита сеть связей и соглашений Холдинг “Наука Т” с другими фирмами.

Политика управления трудовыми ресурсами. Кадровые службы Холдинг “Наука Т” имеют высокий статус и обладают широкими полномочиями при принятии решений в отношении персонала, а также при решении общих вопросов, связанных с развитием бизнеса. Корпорация верит в необходимость таких организационной структуры и климата, в основе которых уважение к достоинству людей, к ценности индивида, поощрение инициативы и раскрытие творческого потенциала, предоставление равных возможностей для развития и вознаграждения по труду. Работники называются главным ресурсом корпорации.

Характерная черта корпорации — тесная увязка инновационных стратегий и политики управления человеческими ресурсами. Для корпоративного менеджмента центральной проблемой является активизация новаторской деятельности персонала. Разработаны особые мероприятия по поддержке процессов выдви-

жения инноваций, стимулирования творческого поиска, вознаграждения новаторов.

Большое внимание уделяется развитию профессионального и творческого потенциала сотрудников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество работы и судьбу корпорации в целом.

В центре управления человеческими ресурсами — эффективный механизм стимулирования персонала. Вся система стимулирования организована по программному принципу. Из общего числа программ стимулирования (637) на научно-исследовательский персонал ориентировано 303, на сбытовой — 208, на административно-управленческий — 79 программ. Остальные носят “сквозной” характер. Социальные программы направлены на поддержку профессионального роста, организацию досуга и участие в общественных делах.

В компании сложился эффективный механизм подготовки и повышения квалификации персонала. Через внутрифирменную систему подготовки кадров Холдинг “Наука Т” ежегодно проходит около 15 тыс. человек. Процесс обучения представляет собой последовательность звеньев общей цепочки: “аккумуляция опыта — поддержка учащихся и вознаграждение за успехи — установление обратной связи с преподавателем — обеспечение вовлеченности работников — интеграция их усилий”. Для этого Холдинг “Наука Т” использует не только свои кадры, активно привлекаются внешние консультанты, известные специалисты, профессора университетов, приглашаются менеджеры других компаний, организуются “круглые столы” и дискуссии. Окончившим продолжительные курсы выдаются сертификаты и дипломы, имеющие признание на национальном уровне. Работники фирмы, учащиеся в колледжах и университетах, получают поддержку со стороны фирмы. При успешной сдаче экзаменов корпорация возмещает стоимость обучения.

Первостепенное внимание уделяется найму новых работников. Работать в Холдинг “Наука Т” престижно, и поэтому существует конкурс при приеме на работу. При найме будущие работники проходят весьма жесткий отбор. Кадровыми подразделениями и менеджерами ведется целенаправленная работа по адаптации персонала в фирме. Уже сложились традиции включения в жизнь “корпоративной семьи”.

В корпорации действует центр по ресурсам развития карьеры. Для расширения возможностей индивидуального роста введена система “двойной лестницы”, или “двух направлений в карьере” (в зависимости от индивидуальных способностей и предпочтений работника возможно продвижение либо по административной или по научно-инженерной линии).

Вопросы

1. Сформулируйте миссию и девиз организации.
2. Назовите конкретные цели, отражающие миссию (технологические, организационные, кадровые, во взаимодействии с другими организациями).
3. Охарактеризуйте возможных партнеров организации.
4. Опишите желаемого сотрудника организации.
4. Сформулируйте основные корпоративные правила:

- в области отбора, обучения и продвижения персонала,
- в области стимулирования труда.

1. Предложите программу кадровых мероприятий.

Задание 2

"Организация" - это сеть общественного питания. Основные направления деятельности предприятия - производство кондитерских изделий и их реализация через розничную сеть палаток и несколько столовых.

Предприятие очень быстро росло (на январь - около 60 сотрудников, на сентябрь - более 130). Старая система управления, при которой практически все вопросы решали собственники предприятия начала давать сбои из-за возросшего объема оперативных задач. Участились случаи выпуска бракованной продукции, жалобы на качество обслуживания. Здесь следует отметить, что руководители предприятия имели большой опыт в организации общественного питания и не хотели, чтобы их фирма превратилась в "советский общепит" с "безотходным производством".

Руководители предприятия предпочитают авторитарный стиль управления. Основными разделяемыми ценностями сотрудников организации являются: любимая работа, заработная плата и общение. Многие сотрудники показывают низкую степень личной ответственности за появление некачественной продукции и низкого уровня обслуживания.

Задания:

1. Предложите план формирования корпоративной культуры организации.
2. Сформулируйте миссию и задачи организации.
3. Предложите пути стимулирования работы персонала.

Задание 3

Туристическое агентство создано в 2013 г. и специализируется на внутреннем туризме. Штат сотрудников состоит из пяти менеджеров, администратора и бухгалтера. Средний возраст – 26 лет. Непосредственный руководитель агентства – ее исполнительный директор – женщина, 50 лет. Двое сотрудников работают вместе с директором с момента создания компании. Трое пришли в течение последнего года. Двое из них – студенты пятого курса факультета менеджмента. Еще одна – новый администратор – девушка, 25 лет, имеет высшее образование по специальности «греко-романская филология». Замужем, имеет трехлетнюю дочь.

- a. Предложите систему мотивирования нового персонала тур. агентства.
- b. Какие виды мотивации будут более эффективными?
- c. За что должно назначаться вознаграждение?
- d. Какие стратегии подкрепления можно рекомендовать?

Задание 4

Вы менеджер по персоналу компании «ДД», организованной в 2003 г. в результате деления компании «Д» на две организации. До этого компания «Д» существовала на рынке 4 года. Компания входит в крупный холдинг. Численность компании ДД на сегодня 36 человек, за последний год поменялось 20 человек.

В отделе продаж работают 6 человек, из них больше года – 2 человека. В сервисной службе 15 человек, со стажем больше года – 8. Отдел дизайнеров (8 человек) за год не изменился по составу работников, однако в этом отделе существенно ухудшился психологический климат. Административный отдел в прошлом году пополнился на 2 сотрудников и вырос до 9 человек.

За последнее время в компании на фоне уменьшения чистой прибыли увеличились операционные расходы, нет стабильности в продажах. Не существует четких правил, инструкций, положений. Начальник есть только в транспортном отделе. Остальные напрямую подчиняются директору компании, линейных менеджеров нет. Менеджеры помимо поиска и привлечения клиентов занимаются контролем за работой над проектом. Над одним проектом работают менеджер, дизайнер и бригада установщиков. Менеджер одновременно ведет 6 – 8 проектов и работает с разными дизайнерами.

Настроение у персонала скептическое. Многие сотрудники поговаривают об увольнении.

Вопросы:

1. Определите стадию развития организации.
2. Определите организационную культуру организации.
3. Опишите содержание проблемы в развитии организации
4. Предложите план работы организационного консультанта по преодолению указанных проблем.

Задание 5

Салон красоты «Элегия» успешно функционирует уже несколько лет, имеет постоянных клиентов, стабильный рост прибыли с оказываемых услуг. Учредители ООО «Элегия» приняли решение об открытии второго салона с численностью персонала 5-7 человек. Подобрана группа мастеров из числа прежних работниц, все квалифицированные специалисты, ладящие друг с другом. При принятии решения о назначении управляющего новым салоном утверждена кандидатура Ольги Соколовой, молодого специалиста, мастера по маникюру.

Ольга Соколова самый новый работник в данном коллективе, в салоне она проработала только около года. Доброжелательна, неконфликтна, всегда поддерживала хорошие отношения в группе, с благодарностью воспринимала помощь и советы. Готова сама оказать помощь, выйти на работу в выходной, заменить кого-то из коллег. Являясь хорошим мастером за время своей работы она смогла привлечь в салон несколько дорогих клиенток. Ее работа стала хорошо оплачиваемой. Уровень заработной платы Соколовой стал гораздо больше, чем у других сотрудниц.

Обстановка в новом филиале была взята на контроль. Обнаружено, что атмосфера в группе стала складываться негативно. При посещении филиала учредители замечали, что Соколова сидит с заплаканными глазами, в помещении тягостная тишина. Иногда его приход обрывал громкие споры. Была организована беседа с сотрудницами, в ходе которой они обвинили Соколову в лицемерии и желании сделать карьеру за их счет. Убеждения учредителя в ошибочности

их мнения не были услышаны. В конце концов была произнесена фраза: «либо она, либо мы...»

Вопросы:

1. Проанализируйте причины сложившейся ситуации.
2. Предложите решение описанной ситуации.

Задание 6

Виктор Н. - тренер фитнес-центра, мастер спорта по плаванию, неоднократный призер областных чемпионатов. Опыт работы тренером и персональным инструктором более 10 лет. Подготовил несколько успешных спортсменов. Стаж работы в фитнес-центре – 4 года. Пользуется авторитетом в коллективе и среди клиентов. Однако, неоднократно выявлялись факты, когда он проводил индивидуальные занятия на территории центра, не поставив в известность руководство и бухгалтерию, что не соответствует условиям трудового договора. При разговоре на эту тему с директором Виктор заявил: «Не нравится – увольняйте».

Вопросы:

1. Какие меры управленческого воздействия можно рекомендовать?
2. Разработайте мотивационную систему для такого исполнителя.
3. Укажите, какие формы стимулирования будут наиболее эффективны?
4. Какие формы стимулирования противопоказаны для данного типа сотрудника?

Задание 7

Инженерный отдел, состоящий из восьми специалистов по системам отопления, вентиляции и холодоснабжения, получил крупный заказ на разработку холодильного оборудования. Фирма-заказчик сообщила о готовности поднять стоимость выполненной работы при условии срочного выполнения заказа. Это условие было принято проектировщиками, и в короткий срок проект был успешно сдан. Дополнительная надбавка к стоимости была включена в премиальные выплаты всем работникам отдела в равных долях в размере 100 евро.

Вопросы:

1. Оцените эффективность предпринятых мер.
2. Предположите, как изменится мотивация работников в результате описанной ситуации?
3. Считаете ли Вы, что руководство компании допустило ошибку? Какую?
4. Какие мотивационные меры вы рекомендовали бы в этом случае?

Задание 8

Оплата труда менеджера по работе с корпоративными клиентами фирмы-поставщика высокотехнологичного оборудования является полностью сдельной. За каждую сделку менеджер получает 10% его стоимости. И. Климов проработал на должности в компании 4 года. В его клиентской базе несколько крупных холдингов, регулярно делающих заказы, которые приносили компании ощутимую ежемесячную прибыль в размере нескольких тысяч долларов в

течение всего последнего года. В конце года руководство принимает решение поощрить Климова как самого успешного сотрудника и выплатить ему премию в размере 100 долларов.

Вопросы:

1. Оцените эффективность предпринятых мер.
2. Предположите, как изменится мотивация работников в результате описанной ситуации?
3. Считаете ли Вы, что руководство компании допустило ошибку? Какую?
4. Какие мотивационные меры вы рекомендовали бы в этом случае?

Задание 9

Специалист по снабжению О. Воробьев – молодой сотрудник компании. Тем не менее уже через 3 месяца работы в результате переговоров с компанией-поставщиком N. ему удалось добиться снижения закупочной цены для своей компании на 8%. Этот факт был отмечен руководством. Воробьев получил прибавку к зарплате в размере 300 долларов. Спустя месяц на собрании Воробьев выступил с сообщением о том, что он ведет переговоры с новой фирмой S., которая может поставлять аналогичный продукт, но по более выгодной закупочной цене. Инициатива была поддержана и активизирована руководством компании, контракт заключен. Перспективного сотрудника поставили в пример другим работникам, поднялся вопрос о карьерном повышении. Однако уже первая партия товара от нового поставщика оказалась бракованной. Контракт пришлось расторгнуть. В это время первая компания N. сочла подобные действия несоответствующими деловой этике партнерских отношений и подняла цену на свой товар на 15%. Воробьеву было официально предложено продолжать работать на минимальном окладе или написать заявление на увольнение.

Вопросы:

1. Оцените эффективность предпринятых мер.
2. Предположите, как изменится мотивация работников в результате описанной ситуации?
3. Какие ошибки руководства Вы заметили?
4. Какие мотивационные меры вы рекомендовали бы в этом случае?

Типовые вопросы, выносимые на экзамен

1. Предмет и методы организационной психологии, ее взаимосвязь с другими науками.
2. Организация как система. Ситуационный подход в организационной психологии.
3. Организационная структура: психологический аспект.
4. Психологические проблемы управления организацией.
5. Цикл трансформационного изменения организации: организация как открытая система, организация как социотехническая система.
6. Процесс принятия решений в организации.
7. Групповое принятие решений в организации.

8. Коммуникации в организации.
9. Неформальное общение в организации.
10. Правила построения эффективных коммуникаций.
11. Организация как функция управления. Проблемы и принципы делегирования.
12. Теории X, Y, Z в управлении.
13. Содержательные теории мотивации.
14. Общая характеристика процессуальных теорий мотивации.
15. Теория справедливости Адамса.
16. Теория постановки целей.
17. Модель подкрепляемой мотивации.
18. Психологические основы стимулирования труда в организации.
19. Психологические аспекты экономического стимулирования.
20. Неэкономические методы стимулирования труда.
21. Власть и политика в организации.
22. Формы и виды власти в организациях.
23. Конфликты в организациях. Управление межгрупповым конфликтом.
24. Методы управления конфликтами. Модели арбитража и посредничества в разрешении конфликтов.
25. Психологические характеристики групп в организациях.
26. Социальный контроль в организациях.
27. Лидерство и руководство в организациях.
28. Сплоченность как фактор групповой и индивидуальной деятельности.
29. Статус и роль индивида в группе. Ролевой конфликт.
30. Развитие групп. Команды в организациях.
31. Поведение индивида в организации. Основные проблемы.
32. Индивидуальные особенности как фактор организационного поведения.
33. Социализация в организации.
34. Удовлетворенность работой: понятие, факторы, измерение.
35. Удовлетворенность работой и трудовое поведение. Организационное гражданство.
36. Проблемы стресса в организациях.
37. Концепция организационной культуры: атрибуты, уровни организационной культуры; развитие организационной культуры, типы культур, их классификации. Изменение организационной культуры, барьеры. Совместимость стратегии и культуры организации.
38. Адаптация человека в организации: научение поведению в организации.
39. Организационный и психологический климат.
40. Проблемы диагностики организационной культуры.
41. Общение и этика, профессиональная этика менеджера: деловой этикет, деловое общение; организация встреч, переговоров; особенности делового этикета и общения в разных странах.

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА
И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА**

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»**

(приложение 2 к рабочей программе)

Направление подготовки: «37.06.01 Психологические науки»

Направленность: «Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика»

1. Общие положения

Цель дисциплины: Обеспечение аспирантов системой теоретических знаний в области организационной психологии и подготовка аспирантов к профессиональному решению организационно-психологических проблем.

Задачи дисциплины:

- ознакомление аспирантов с современным состоянием организационной психологии, с отечественными и зарубежными организационно-психологическими теориями и концепциями;
- формирование систематических знаний о психологических основах организационной деятельности и их применение к решению семинарских задач в организациях;
- способствование развитию у аспирантов умений осуществлять самостоятельную аналитическую и научно-исследовательскую работу в области организационной психологии;
 - познакомить аспирантов с семинарскими методами и методиками организационно-психологической работы.

2. Указания по проведению семинарских занятий

Семинарское занятие 1.

Вид семинарского занятия: деловая игра.

Тема и содержание семинарского занятия: **Развитие организации и организационные изменения**

Цели:

1. *Ознакомление аспирантов с системой И. Адизеса. закрепление понятий о природе организации и жизненных циклах организации.*
2. *Выработка умения проводить составлять вопросы глубинного интервью. Формирование навыка собеседования с руководителем.*

Продолжительность занятия – 2 часа.

Задание

Провести деловую игру – «Руководитель который нам необходим».

Этапы работы:

1. Актуализация рассмотренных на лекции вопросов природы организации и ее жизненных циклов.
2. Обсуждение вопроса о необходимости разных функций менеджмента на разных этапах развития организации.
3. Формирование 4 рабочие подгруппы по 4-6 чел., которые будут играть представителей различных организаций, которые находятся в разных точках своего жизненного цикла (по классификации И. Адизеса):

- «Младенчество»
 - «Рассвет»
 - «Ранняя бюрократизация»
 - «Смерть»
4. Каждая рабочая группа получает задание найти себе оптимального менеджера, среди представителей другой группы, выполняя следующие виды работ
- описание особенностей жизненного цикла «своей организации»
 - выяснение характеристик оптимального менеджера
 - составление вопросов интервью для руководителя
 - интервьюирование всех членов другой группы
5. Оформить отчеты по результатам работы каждой подгруппы и выступить с докладами.
- Продолжительность занятия – 2 часа.

Семинарское занятие 2.

Вид семинарского занятия: смешанная форма семинарского занятия.

Тема и содержание семинарского занятия: **Коммуникации в организации**

Закрепить знания у аспирантов о групповом поведении в организации.

Оснащение: Карточки и бланки с заданиями для проведения упражнений.

Инструкции к проведению упражнений. .

Порядок работы:

Все аспиранты выступают в роли менеджеров. Преподаватель в роли ведущего. Общей целью работы является специально организованная ситуация, в которой аспиранты помогают друг другу в формировании знаний и умений группового поведения под контролем преподавателя. В конце работы проводится анализ результатов, аспиранты оформляют отчет (резюме) по итогам занятия.

Задание 1. Инструкция:

Нарисуйте структурную схему организации или одного из ее отделов. Далее:

1. Отразите на схеме неформальные группы, существующие в рамках формальной структуры.
2. Обсудите, каким образом неформальные группы могут влиять на работу организации отдела.
3. Объясните, как руководитель может использовать влияние неформальных групп на деятельность их членов.
4. Какие из этого можно сделать выводы?

Задание 2.

Действие 1.

- Проанализируйте деятельность какой-либо малой группы либо стадию развития группы, в состав которой вы входите.

- Расскажите, как протекало ее формирование и развитие. Что было характерно для стадий становления и нормализации? Какая группа функционирует в настоящее время?

- Заполните таблицу. Отметьте галочкой, какие члены группы внесли значительный вклад в ее развитие на определенных стадиях. Имя члена группы. Формирование. Становление. Нормализация. Функционирование

Действие 2.

- Приведите примеры групповых ценностей или норм, которые устанавливают стандарты «надлежащего» поведения членов группы.

- Какие санкции применяются к членам группы, поведение которых не соответствует групповым нормам? Насколько эффективны эти санкции?

-Какие факторы влияют на степень сплоченности данной группы?

-Выразите свое мнение по поводу:

- Степени удовлетворенности людей членством в данной группе.

- Эффективности группы в целом.

- Обоснуйте свою точку зрения.

Продолжительность занятия – 2 часа.

Задание 3. Работа с тестом «Определение роли в группе».

Задание 4. Работа с «Анкетой лидера» по определению стиля поведения.

Контрольные вопросы:

1. Что такое группа и почему люди объединяются в них?
2. Типы групп, различия формальных и неформальных групп.
3. Как происходит формирование группы и её основные характеристики.
4. Какие роли в группах бывают.
5. Что такое потенциал группы и его результативность?
6. Что такое лидерство в организации?
7. Что такое харизматическое лидерство?

8. Общение в организации. Функции общения: коммуникативная, информационная, когнитивная, эмотивная, конативная, креативная.

5. Социометрическое исследование общения.

6. Структура коммуникативного акта. Средства коммуникации.

7. Невербальные средства общения. Явный и скрытый смысл.

8. Регулятивная функция общения.

9. Теория транзакций Э.Берна.

10.Интерпретация и атрибуция.

11.Эффекты межличностного восприятия.

12.Система организационного общения. Информационные потоки.

13.Типы коммуникационных сетей.

Продолжительность занятия – 2 часа.

Семинарское занятие 3.

Вид семинарского занятия: смешанная форма семинарского занятия.

Тема и содержание семинарского занятия: **Группы как фактор организационной деятельности**

1. Многообразие групп в организациях. Постоянные и временные группы
2. Формальные и неформальные группы. Значимость неформальных групп.
3. Референтные группы.
4. Преимущества и недостатки групповой работы. Ситуационные факторы групповой деятельности.
5. Регламентация группового поведения. Нормы как средство социального контроля. Функции и содержание норм.
6. Конформное поведение. Нормы как власть большинства. Отклонение от групповых норм.
7. Групповые санкции. Значение меньшинства в группе.
8. Сплоченность. Факторы сплоченности. Позитивные и негативные последствия сплоченности. Сплоченность и групповая продуктивность.
9. Положение индивида в группе: статус, его признаки. Ролевое поведение. Ролевые конфликты.
10. Управление межгрупповыми конфликтами.

Продолжительность занятия – 2 часа.

Семинарское занятие 4.

Вид семинарского занятия: смешанная форма семинарского занятия.

Тема и содержание семинарского занятия: **Мотивация и удовлетворенность трудом**

1. Мотивы и потребности людей в организациях.
2. Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект.
3. Теории мотивации. Теория мотивации А.Маслоу.
4. Теория мотивации К.Альдерфера.
5. Теория Х— Д. МакГрегора.
6. Двухфакторная теория мотивации Херцберга.
7. Теория подкрепления мотивов.
8. Теория ожидания.

Продолжительность занятия – 2 часа.

3. Указания по проведению самостоятельной работы аспирантов

№ п/п	Наименование блока (раздела) дисциплины	Виды СРС
1.	Предмет задачи и методы организационно-психологии	<p>Подготовка докладов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проблемы современного развития организационной психологии. 2. Современные отечественные и зарубежные исследования в области организационной психологии.
2.	Развитие организации и организационные изменения	<p>Подготовка докладов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Жизненный цикл организации. 2. Организационные изменения и их последствия.
3.	Коммуникации в организации	<p>Подготовка письменных заданий:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ изменений коммуникаций в современных организациях посредством метода номинальных групп
4.	Группы как фактор организационной деятельности	<p>Подготовка докладов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Причины образования групп и вступление людей в них. 2. Структура группы. Статусно-ролевые позиции в группе.
5.	Команды в организациях. Формирование команд	<p>Подготовка докладов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные закономерности командообразования. 2. Роль руководителя в формировании команд. 3. Поведение, ориентированное на себя и на команду (Э. Шайн, З. Стогдилл, К.Смит).
6.	Организационная культура	<p>Подготовка письменных заданий:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определение психологической характеристики конкретной организации.
7.	Организационное поведение, прогнозирование поведения человека в организации	<p>Подготовка письменных заданий:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оценка уровня развития потребности во власти и макиавеллизма. 2. Исследование удовлетворенности работой 3. Анализ ролевых конфликтов в организации
8.	Мотивация и удовлетворенность трудом	<p>Подготовка докладов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Содержательные теории мотивации. 2. Процессуальные теории мотивации.

9.	Основы психологического профессионального отбора и адаптации персонала	Изучение учебной информации
10.	Цели, задачи и технологии организационного консультирования	Подготовка докладов: 1. Особенности внутреннего и внешнего консультирования. 2. Анализ проблемных ситуаций в работе HR-менеджера

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература:

1. Бобинкин, С.А. Психологические основы управления персоналом: учебное пособие / С.А. Бобинкин, Н.В. Филинова, Н.С. Акатова; ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет». Филиал в г. Клину, Министерство образования и науки Российской Федерации. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. - 172 с.
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=460208

2. Жог, В. И. Методология организационной психологии : учебное пособие : [16+] / В. И. Жог, Л. В. Тарабакина, Н. С. Бабиева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Московский педагогический государственный университет (МПГУ), 2017. – 178 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=470996>

Дополнительная литература:

1. Аксенова Е. А. Управление персоналом. Учебник / Е.А.Аксенова, Т.Ю.Базаров, Б.Л.Еремин, П.В.Малиновский, Н.М.Малиновская. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 568 с

http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view&book_id=118464

2. Быков, С.В. Организационная психология / С.В. Быков ; Негосударственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Самарская гуманитарная академия». - Самара : Самарская гуманитарная академия, 2013. - 110 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-98996-000-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375365>

3. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский ; Российская академия наук и др. - Москва : Институт психологии РАН, 2015. - 712 с. : табл., схем. - ISBN 978-5-9270-0303-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430628>

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Интернет-ресурсы:

Электронная библиотека: <http://www.biblioclub.ru>

Электронно-информационная система: <http://znanium.com>

1. Перечень информационных технологий

Перечень программного обеспечения: MSOffice.