



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ДВАЖДЫ ГЕРОЯ
СОВЕТСКОГО СОЮЗА, ЛЕТЧИКА-КОСМОНАВТА А.А. ЛЕОНОВА»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. проректора
Троицкий А.В.

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

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»**

Научная специальность:

***5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная
эргономика***

Форма обучения: очная

Уровень профессионального образования:

Высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации

Год набора: 2023

Королев

2023

Автор: Капранова М.В. Рабочая программа дисциплины: «Организационная психология». – Королев, МО: ФГБОУ ВО «Технологический университет», 2023

Рабочая программа дисциплины «Организационная психология» разработана на основании федеральных государственных требований к структуре программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), условиям их реализации, срокам освоения этих программ с учетом различных форм обучения, образовательных технологий, утвержденных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20.10.2021 г. № 951, учебного плана программы аспирантуры.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры:

Год утверждения (переутверждения)	2023	2024	2025
Номер и дата протокола заседания кафедры	№9 от 27.03.2023		

Рабочая программа рекомендована к реализации в учебном процессе на заседании НТС:

Год утверждения (переутверждения)	2023	2024	2025
Номер и дата протокола заседания НТС	№1 от 29.03.2023		

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании Ученого совета

Год утверждения (переутверждения)	2023	2024	2025
Номер и дата протокола заседания УС	№9 от 11.04.2023		

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы аспирантуры

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

Задачи:

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

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование у аспирантов знаний, умений, навыков и опыта деятельности:

Знать:

- основные современные концепции и направления развития психологии для обеспечения эффективной коммуникации в научном сообществе по проблемам организационной психологии.
- методологическую базу современных исследований в области организационной психологии.

Уметь:

- анализировать и выбирать альтернативные методологические подходы к исследованию психологического содержания и закономерностей организационных процессов;
- принимать ответственные решения и формулировать личностную позицию в процессе создания и поддержания профессиональных коммуникаций в области организационной психологии;
- определять цели развития научных коммуникаций в области организационной психологии.

Владеть навыками и опытом деятельности:

- решения практических психологических задач в организации;
- анализа и диагностики организационных проблем.

2. Место дисциплины в структуре программы аспирантуры

Дисциплина «Организационная психология» относится к элективным дисциплинам (модулям) по выбору 1 (ДЭ.1) учебного плана основной образовательной программы подготовки аспирантов по научной специальности 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика.

Дисциплина базируется на отдельных разделах параллельно изучаемой дисциплины: «Основы профессиональной ориентации, профотбора и профконсультирования».

Знания и умения, полученные при освоении дисциплины «Организационная психология» являются базовыми при изучении последующей дисциплины «Социальная психология групп» и для подготовки диссертационного исследования.

3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

Виды занятий	Всего часов
Общая трудоемкость	108
Аудиторные занятия	18
Лекции	10
Практические занятия (ПР)	8
Семинары (С)	–
Лабораторные работы (ЛР)	–
Самостоятельная работа	90
Курсовая работа	–
Расчетно-графические работы	–
и (или) другие виды самостоятельной работы	–
Вид итогового контроля	Экзамен

4. Содержание дисциплины

4.1. Темы дисциплины и виды занятий

Наименование тем дисциплины	Формы обучения	
	Очная	
	Лекции, час.	Практические занятия, час.
Тема 1. Предмет, задачи и методы организационной психологии	2	2
Тема 2. Деловое общение в организации	2	2
Тема 3. Малая социальная группа как характеристика организации	2	2
Тема 4. Организационная культура	2	-
Тема 5. Психология трудовой мотивации	2	2
Итого:	10	8

4. 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: 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. Деловое общение 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 коммуникативных сетей. Пути повышения эффективности общения в организациях. Межличностное восприятие. Феноменология межличностного восприятия.

Тема №3. Малая социальная группа как характеристика организации

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. 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.

Тема №4. 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 № 5. Психология трудовой мотивации.

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). Методы стимулирования деятельности работников. Программы материального стимулирования. Система Скэнлона. Система Раккера. Управление по целям (management by objectives). Обогащение труда. Психологические способы и методы стимулирования.

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

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (приведены в п.8 настоящей Рабочей программы).

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

Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности в процессе освоения программы аспирантуры

Примерная тематика докладов в презентационной форме:

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 исследова-

ние 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 приходилось 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.

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.

7. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Захарова, Н. Л. Методология организационной психологии : учебное пособие : [16+] / Н. Л. Захарова ; Технологический университет. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 97 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602511>

2. Шапиро, С. А. Организационное поведение : учебное пособие : [16+] / С. А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 446 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608>

Дополнительная литература:

1. 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>

2. 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>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <http://www.biblioclub.ru>
2. <http://znanium.com>

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

8.1. Указания по проведению семинарских занятий

Семинар по теме 1. 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.

Семинар по теме 2. Деловое общение 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.

Семинар по теме 3. Малая социальная группа как характеристика организации

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.

Семинар по теме 4. Мотивация в организации

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.

8.2. Указания по проведению самостоятельной работы аспирантов

№ п/п	Наименование блока (раздела) дисциплины	Виды СРС
1.	Предмет задачи и методы организационно психологии	Подготовка докладов: 1. Проблемы современного развития организационной психологии. 2. Современные отечественные и зарубежные исследования в области организационной психологии
2.	Деловое общение в организации	Подготовка письменных заданий: 1. Анализ изменений коммуникаций в современных организациях посредством метода номинальных групп
3.	Малая социальная группа как характеристика организации	Подготовка докладов: 1. Причины образования групп и вступление людей в них. 2. Структура группы. Статусно-ролевые позиции в группе. 3. Основные закономерности командообразования. 4. Роль руководителя в формировании команд. 5. Поведение, ориентированное на себя и на команду (Э. Шайн, З. Стогдилл, К.Смит).
4.	Организационная культура	Подготовка письменных заданий: 1. Определение психологической характеристики конкретной организации. 2. Власть и макиавеллизм в организации.
5.	Психология трудовой мотивации	Подготовка докладов: 1. Содержательные теории мотивации. 2. Процессуальные теории мотивации.

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

Перечень программного обеспечения: MSOffice, PowerPoint.

Ресурсы информационно-образовательной среды Университета:

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);

- комплект электронных презентаций / слайдов на темы:

Тема 1. Предмет, задачи и методы организационной психологии

Тема 2. Деловое общение в организации

Тема 3. Малая социальная группа как характеристика организации

Тема 4. Организационная культура

Тема 5. Психология трудовой мотивации

Семинарские занятия:

- Аудитория, оснащенная мультимедийными средствами (проектор, ноутбук), демонстрационными материалами (наглядными пособиями).

- рабочее место преподавателя, оснащенное ПК с доступом в глобальную сеть Интернет;

- рабочие места аспирантов, оснащенные компьютерами с доступом в глобальную сеть Интернет.

