

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ ИНСТИТУТ»**

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: ba60661853ff4e4ed072e96f287dec042ccdeda6

Владелец: Бельский Сергей Михайлович

Действителен с 31.10.2022 по 31.01.2024

Факультет психологии, журналистики и дизайна



Утверждаю:
Ректор АНО ВО «ВГИ»
С.М. Бельский
«19» мая 2023 г.

Учебно-методический комплекс по дисциплине

«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

ФГОС ВО: Дата утверждения, № приказа	29 июля 2020 г. Приказ № 839
Направление (шифр и название)	37.03.01 «Психология»
Квалификация (степень)	Бакалавр
Дата принятия, протокола Ученого совета	19 мая 2023 г. Протокол № 11

Волгоград 2023 г.

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ ИНСТИТУТ»**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

**Основная профессиональная образовательная программа
высшего образования - программа бакалавриата
по направлению подготовки 37.03.01 «Психология»**

Направленность (профиль) программы:

33 Сервис, оказание услуг населению (торговля, техническое обслуживание, ремонт, предоставление персональных услуг, услуги гостеприимства, общественное питание и прочие) (в сфере индивидуального психологического консультирования и сопровождения лиц, нуждающихся в психологической помощи)

Форма обучения – очная, очно-заочная

Волгоград, 2023 г

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Организационная психология» является исследование психологических явлений, связанных с функционированием организации на уровне поведения отдельных индивидов, групп людей и организационных процессов.

В процессе освоения дисциплины студент готовится к решению следующих профессиональных задач:

- осуществлять самостоятельную аналитическую и научно-исследовательскую работу в области организационной психологии;
- анализировать мировоззренческие, социально и индивидуально-значимые проблемы личности и группы в психологическом контексте социальной среды;
- консультирование руководящих работников по проблемам управленческой деятельности с точки зрения психологических механизмов управления;
- определять основные направления решения проблем личности и группы.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Организационная психология» относится к Блоку 1 обязательной части основной профессиональной образовательной программы бакалавра.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы бакалавриата, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

В результате освоения учебной дисциплины обеспечивается формирование следующих компетенций:

Универсальные компетенции:

-Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах (УК – 5).

-Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК -6).

Общепрофессиональные компетенции:

-Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры (ОПК -8).

Профессиональные компетенции:

-Подготовка межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам) (ПК -1).

Наименование и код компетенции (Результаты освоения программы бакалавриата)	Индикатор достижения компетенций Составляющие результатов освоения Показатели оценивания (знания, умения, навыки)
Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах (УК – 5)	Знать: закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур в этическом и философском контексте
	Уметь: понимать и воспринимать разнообразие общества в социальноисторическом, этическом и философском контекстах
	Владеть: простейшими методами адекватного восприятия межкультурного разнообразия общества в социальном и историческом, этическом и философском контекстах; - навыками общения в мире культурного многообразия с использованием этических норм поведения

<p>Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК -6)</p>	<p>Знать: основные приемы эффективного управления собственным временем; - основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни.</p> <p>Уметь: эффективно планировать и контролировать собственное время; - использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения</p> <p>Владеть: методами управления собственным временем; - технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; - методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.</p>
<p>Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры (ОПК -8)</p>	<p>Знать: базовые процедуры анализа проблем человека и социализации индивида, проблем профессиональной и образовательной деятельности, характеристики функционирования людей с ограниченными возможностями и различными заболеваниями;</p> <p>Уметь: проводить базовые процедуры анализа проблем человека и социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, анализировать характеристики функционирования людей с ограниченными возможностями и различными заболеваниями;</p> <p>Владеть: владение полученными знаниями и навыками в процессе анализа проблем человека и социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционирования людей с ограниченными возможностями и различными заболеваниями.</p>
<p>Подготовка межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам) (ПК -1)</p>	<p>Знать: Социальная психология, психология малых групп; Методология командной работы Психология управления, организационная психология Регламенты межведомственного взаимодействия и правила обмена профессиональной информацией между специалистами разных ведомств Технологии работы в команде, организации деятельности специалистов разных ведомств Методы активизации социальных, психологических и других ресурсов для подготовки межведомственных команд; Техники эффективной коммуникации со специалистами; Конфликтология (виды конфликтов, способы разрешения и т.д.); Технология разрешения конфликтов</p> <p>Уметь: Подбирать эффективные формы и методы психологической подготовки специалистов межведомственной команды в соответствии с поставленными задачами; осуществлять психологическую подготовку специалистов межведомственной команды с учетом их уровня квалификации; Разрабатывать программы подготовки специалистов межведомственных команд по оказанию психологической помощи организациям; Консультировать отдельных специалистов по работе в межведомственной</p>

	команде; Вести документацию и служебную переписку; Использовать современные технологии работы с информацией, базами данных и иными информационными системами для решения вопросов организации и работы межведомственных команд, оказывающих психологическую помощь в социальной сфере;
	Владеть: Выявление проблем межведомственного характера в социальной сфере, подготовка предложений по формированию команды специалистов разного профиля для оказания комплексной психологической помощи клиентам; Разработка совместно со специалистами другого профиля программ межведомственного взаимодействия; Обучение специалистов межведомственной команды; Психологическая подготовка специалистов межведомственной команды; Психологическая оценка эффективности деятельности специалистов межведомственной команды; Консультирование специалистов межведомственной команды по вопросам оказания психологической помощи клиентам; Учет результатов работы

Очная форма обучения

4. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часов), в т.ч. контактная работа обучающихся с преподавателем - на лекционные занятия 22 часа, практические занятия 32 часа, форма контроля – экзамен (36 часов).
Самостоятельная работа 18 часов

5. Содержание дисциплины (очная форма обучения)

5.1. Учебно-тематический план.

Учебно-тематический план дисциплины

№п/п	Наименование раздела (темы) дисциплины	Количество часов			
		Контактная работа		Самостоятельная работа	Всего
Лекции	Практические занятия				
1	Введение в организационную психологию	4	4	2	10
2	Работа психолога в организации	2	4	2	8

3	Организационный климат и культура	4	4	2	10
4	Лидерство и руководство в организации	2	2	2	6
5	Группы в организации	2	4	2	8
6	Психология управления групповыми и процессами. Командообразование	2	4	2	8
7	Психологические механизмы мотивации персонала	2	2	2	6
8	Коммуникации в организации	2	4	2	8
9	Поведение человека в организации	2	4	2	8
		Экзамен (36 ч.)			
	Всего	22	32	18	108

5.2. Содержание лекционных занятий.

Тема 1. Введение в организационную психологию

Организация как объект изучения психологии организаций. Предмет организационной психологии. Основные психологические проблемы в организациях. Научное изучение поведения человека в организации. Методы исследований в организационной психологии. Научные исследования и практическая деятельность в организационной психологии: проблема взаимоотношений.

Становление, институционализация и современное состояние дисциплины. Критерии качества организационно-психологической информации: надежность, валидность, репрезентативность.

Тема 2. Работа психолога в организации

Занятие проводится в интерактивной форме – лекция-дискуссия

Место, роль и возможности психолога-практика в организации. Профессиональная компетентность организационного психолога-практика. Позиции психолога в процессе консультирования организации. Ролевое кольцо консультирования. «Внешние» и «внутренние» консультанты. Экспертное и процессуальное консультирование организаций.

Предметная, феноменальная и комплексная стратегии работы психолога. Основные формы и методы работы психолога в организации: тренинг, групповая дискуссия, деловая игра; психологическое обследование, диагностика и коррекция.

Тема 3. Организационный климат и культура

Занятие проводится в интерактивной форме – лекция-дискуссия

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).

Психологический климат организации. Основные теоретические и эмпирические описания организационного климата. Соотношение понятий «организационная культура» и «организационный (социально-психологический) климат». Климат организации как часть корпоративной культуры. Основные подходы к измерению социально-психологического климата коллектива: удовлетворенность трудом и удовлетворенность отношениями (по горизонтали и по вертикали).

Организация как динамичная развивающаяся система. Организационные изменения. Концепция организационного развития. Изменения организационной культуры как фокус и результат организационного развития. Консультирование организационного развития как область профессиональной деятельности.

Тема 4. Лидерство и руководство в организации

Влияние и власть. Баланс власти в организации. Классификация источников власти Дж. Френча и Б. Рейвена. Руководитель и лидер — отличие и сходство.

Теории лидерства (руководства). Теории черт лидерства. Характеристики личности эффективного руководителя. Поведенческие

теории: стиль руководства. Традиционные (нормативные) подходы: теория К. Левина, двумерная теория Университета Огайо, «управленческая решетка» Р. Блейка и Дж. Мутон. Ситуационные подходы к эффективному лидерству: вероятностная модель эффективности руководства Ф. Фидлера, теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара, нормативная модель В. Врума и Ф. Йеттона. Новые подходы к лидерству: теория атрибутивного лидерства, харизматическое и трансформационное лидерство. Критерии оценки эффективности руководства.

Карьера руководителя. Широкий и узкий смысл карьеры. Карьера как профессиональное продвижение, рост. Карьера как должностное продвижение, достижение определенного социального статуса.

Тема 5. Группы в организации

Взаимодействие человека и группы. Групповая идентичность. Типология групп. Общие характеристики групп (состав, структура, групповые процессы, групповые нормы и ценности, групповые санкции). Положение индивида в группе (групповой статус, позиция в группе, групповая роль).

Динамические процессы в группе. Групповые защитные механизмы. Внутригрупповые отношения. Формальная и неформальная структуры группы. Референтность как особое качество межличностных отношений в группе. Эмоциональные отношения в группе.

Формальные и неформальные группы в организациях. Типы формальных групп. Развитие неформальных групп и их характеристики (социальный контроль, сплоченность, неформальное лидерство). Взаимодействие формальных и неформальных групп в организации.

Межгрупповые проблемы в организациях. Межгрупповая дифференциация и интеграция. Межгрупповое сравнение. Проявления ингруппового фаворитизма и аутгрупповой дискриминации в организации. Причины конфликтов между группами. Предупреждение и разрешение конфликтных ситуаций.

Тема 6. Психология управления групповыми и процессами. Командообразование Занятие проводится в интерактивной форме – лекция-исследование

Принадлежность к группе. Групповые процессы. Психологическая сплоченность как фактор повышения управляемости. Понятие команды. Процесс командообразования. Совместимость и ее влияние на управление. Социально-психологический климат и приемы его оптимизации.

Модель «пять больших личностных черт» (Дигман, МакКрэй) в диагностике сотрудников и командообразовании.

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).

Тема 7. Психологические механизмы мотивации персонала

Психологическая структура мотивации и формы мотивов. Отношение к труду.

Мотивационный элемент отношения к труду. Модели трудовой мотивации. Основные направления в изучении мотивации трудовой деятельности за рубежом. Диспозиционные (А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. Макклеланд, Ф. Херцберг) и когнитивные теории мотивации (В. Врум, Э. Лоулер и Л. Портер, Э. Лок, С. Адамс).

Отечественные исследования мотивации труда. Влияние содержания, формы организации труда и характеристик личности на трудовую мотивацию.

Проблемы стимулирования труда. Основные системы методов улучшения мотивации работников и повышения результативности их труда: экономические методы, управление по целям, обогащение труда, метод соучастия или вовлечения работников. Эффективность труда и трудовая мотивация.

Тема 8. Коммуникации в организации

Организация как система коммуникаций. Основные цели коммуникации в организации.

Структура процесса коммуникации. Виды и средства коммуникации. Типы коммуникативных сетей. Формальные и неформальные каналы коммуникаций. Восходящая, нисходящая и горизонтальная коммуникация. Помехи (барьеры) коммуникаций в организациях: межличностные и организационные. Условия порождения слухов в организации. Совершенствование межличностного общения и информационного обмена в организации. Регулирование информационных потоков. Системы обратной связи в управленческом процессе: стендовая печать, радио, информационные бюллетени, внутрифирменная газета и видеопрограммы, системы сбора предложений. Развитие неформального общения в организации.

Конфликты в организации. Типологии конфликтов. Возможно ли управление конфликтами? Структурные методы управления конфликтами: прямое вмешательство в пользу одной из сторон, «разведение» конфликтующих сторон в пространстве или во времени, перераспределения функциональных обязанностей, использование координационных или интеграционных механизмов и др. Конфликт как развитие отношений: конфронтация, компромисс, коммуникация (Б.Л. Еремин). Стратегии поведения в конфликте (М. Фоллет).

Тема 9. Поведение человека в организации

Модели взаимодействия человека и организации. Модель «от человека к организации»: организационное окружение – стимулирующие воздействия – реакции человека на стимулирующие воздействия – результаты работы.

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. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации. Адаптация индивида в организации. Уровни адаптации – психофизиологический, психологический, социально-психологический – и факторы, ее обуславливающие.

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.

5.3. Содержание практических (семинарских) занятий.

Тема 1. Введение в организационную психологию

Предмет, задачи, структура организационной психологии. Основные понятия организационной психологии. Место организационной психологии в системе психологической науки. Организационная психология как научно-практическое направление. Методы исследования в организационной психологии.

Задание:

1. Подготовьте рефераты на тему:

Междисциплинарный статус организационной психологии.

Западноевропейская парадигма в организационной психологии.

Американская парадигма в организационной психологии.

Тема 2. Работа психолога в организации

Место, роль и возможности психолога-практика в организации. Профессиональная компетентность организационного психолога-практика. Позиции психолога в процессе консультирования в организации. Ролевое кольцо консультирования. Основные формы и методы работы психолога в организации.

Задания:

1. Вы являетесь психологом в штате неврологической больницы. Предложите программу психологических мероприятий для медицинского персонала больницы с учетом вредностей, определяемых контингентом больных.

Вопросы:

- 1) Сформулируйте общие цели и конкретные задачи работы.
- 2) Выделите основные направления работы.
- 3) Выделите основные цели и задачи по каждому направлению.
- 4) Предложите программу мероприятий в соответствии с поставленными задачами.
- 5) Определите круг задействованных специалистов, ресурсов, сроки работ.
- 6) Определите критерии оценки успешности решения задач.

2. К Вам как психологу организации обратился руководитель одного из подразделений с запросом по поводу разрешения конфликта между двумя особо ценными для организации сотрудниками. Опишите возможные стратегии и тактики профессиональных действий в данной ситуации.

Вопросы:

- 1) Сформулируйте общие цели и конкретные задачи работы.
- 2) Выделите основные направления работы.

- 3) Выделите основные цели и задачи по каждому направлению.
- 4) Предложите программу мероприятий в соответствии с поставленными задачами.
- 5) Определите круг задействованных специалистов, ресурсов, сроки работ. Определите критерии оценки успешности решения задач.

Тема 3. Организационный климат и культура.

Занятие проводится в интерактивной форме – кейс -метод

Организационная культура. Факторы, детерминирующие формирование организационной культуры. Теории организационной культуры. Организационная культура и лидерство. Национальное в организационной культуре.

Задания:

1. Охарактеризуйте менталитет и национальные особенности управления в России на основе критериев, предложенных Г. Ховштеде, заполнив таблицу. Аргументируйте свою позицию.

Критерии	Оценка	Аргументы и подтверждающие факты
Степень коллективизма		
Дистанция власти		
Стремление минимизировать риск		
Отношение к роли женщины		

2. Диагностика культуры с помощью метода организационных парадигм Л. Константина.

Формирование организационной культуры Компании

Студентам дается задание по разработке организационной культуры компании используя следующую схему этапов. Работа проводится индивидуально и в группах:

Этапы формирования организационной культуры Компании:

1. Исследование существующей организационной культуры Компании:

описание целей и системы ценностей Компании;

разработка рекомендаций по приведению в соответствие целей и основных ценностей Компании;

анализ элементов организационной культуры;

выявление отрицательных и положительных факторов, влияющих на формирование и развитие организационной культуры;

анализ соответствия негласных стандартов поведения сотрудников нормам и правилам, зафиксированным в организационно-распорядительных документах Компании.

2. Разработка организационной культуры Компании:

регламентация элементов организационной культуры: правил, норм и традиций;

создание концепции организационной культуры Компании;

разработка проекта Кодекса Корпоративной этики;

выработка механизмов исполнения и внедрения Кодекса Корпоративной Этики;

создание системы внутрифирменных коммуникаций;

обучение руководства и сотрудников службы управления персоналом методам, принципам и инструментам воздействия на организационную культуру;

консультирование по вопросам управления служебной этикой и служебным этикетом.

3. Внедрение организационной культуры Компании:

сопровождение работы по формированию и развитию организационной культуры Компании – инструмента внутреннего управления;

мониторинг процессов формирования организационной культуры.

3. Решить кейс: дается организационная культура компании *LEVI STRAUSS* и необходимо ответить на поставленные вопросы.

Тема 4. Лидерство и руководство в организации

Интерактивная форма проведения занятия: деловая-игра

Власть как межличностное взаимодействие. Общая классификация оснований власти. Косвенные методы влияния. Потребность во власти. Модель власти в межличностном взаимодействии. Лидерство и руководство. Лидерство и эволюция власти в организации. Теории лидерства. Когда лидерство излишне.

Задания:

1. Организационно-деятельностная игра

1. Индивидуально проранжируйте должности с точки зрения всей власти, которую они должны иметь в своих организациях. (10 мин).

Поставьте «1» перед той должностью, которая, по вашему мнению, является наиболее «властной» в указанной организации, и «15» - перед должностью, которая наименее «властная» в данной организации.

Медсестра в больнице

Ректор в крупном университете

Генеральный директор в небольшой фирме

Техник по медприборам в кардиологическом центре

Специалист отдела кадров в металлургической компании

Профессор в университете

Оператор ПЭВМ в известной фирме

Бухгалтер в поликлинике

Региональный менеджер по продажам в крупной торговой фирме

Исследователь в компании высоких технологий

Милиционер (полицейский) на посту

Морской прапорщик на авианосце

Надомный ремесленник

Секретарь генерального директора в известной нефтегазовой компании

Депутат Совета Федерации

2. Решить, которая из перечисленных выше должностей должна иметь наиболее «сильные»: право на власть; власть вознаграждения; власть принуждения. Напишите до 50 слов объяснения, почему вы выбрали каждую из должностей как наиболее подходящую для каждой из трех категорий. (15- 20 мин).

3. Отберите наименее «властные» должности из своего проранжированного списка и подготовьте краткий перечень источников власти и влияния (через политику в организации), которые могли быть использованы для усиления власти в данной должности. (10-15 мин).

4. Индивидуальные результаты обсуждаются в малых группах. (15 - 20 мин).

5. Под руководством преподавателя проводится общее обсуждение в группе. (15 мин).

Тема 5. Группы в организации

Взаимодействие человека и группы в организации. Общие психологические характеристики группы. Типологии групп в организации. Основные процессы групповой динамики. Психологические характеристики групп в организациях. Сплоченность и групповые нормы как фактор групповой деятельности.

Задания:

1. Подготовьте рефераты на тему:
Статус и роль индивида в группе. Ролевой конфликт.
Развитие групп. Команды в организациях.
Поведение индивида в организации. Основные проблемы.

Тема 6. Психология управления групповыми процессами. Командообразование

Групповые процессы. Процесс командообразования. Совместимость и ее влияние на управление. Социально-психологический климат и приемы его оптимизации. Модель «пять больших личностных черт» (Дигман, МакКрэй) в диагностике сотрудников и командообразовании. Теория самокатегоризации и социальная идентификация: привлекательность группы, деперсонализация, восприятие включенности в групповые отношения, межгрупповая конкуренция (Дж. Джексон).

Задание:

1. Выполните методику Холланда. Оформите протокол исследования. Сделайте выводы о профессиональных склонностях.

Методика Холланда

Лист для ответов

Инструкция: Предположим, что после соответствующего обучения Вы сможете работать по любой специальности. Однако, если бы Вам пришлось выбирать только из двух возможностей, что бы Вы предпочли? Обведите кружком, выбранный Вами ответ в регистрационном бланке.

Фамилия, имя, отчество

1а	1б	2а		2б	3а
3б	4а		4б	5а	5б
6а			6б	7а	
	7б	8а			8б
9а		9б	19а	10б	11а
	11б	12а	12б	13а	
13б	14а	14б	15а		15б
16а	16б	17а		17б	18а
18б	19а		19б	20а	20б
21а			21б	22а	
	22б	23а			23б
24а		24б	25а	25б	26а
	26б	27а	27б	28а	
28б	29а	29б	30а		30б
31а		31б	32а	32б	
	33а	33б	34а		34б
35а	35б	36а		36б	37а
37б	38а		38б	39а	39б
40а			40б	41а	
	41б	42а			42б

Тема 7. Психологические механизмы мотивации персонала

Мотивы и потребности людей в организациях. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Модификация поведения (behaviormodification). Практические методы стимулирования деятельности работников. Программы

материального стимулирования. Управление по целям (managementbyobjectives). Обогащение труда. Партиципативность.

Задание:

1. Подготовьте рефераты на тему:
Содержательные теории мотивации.
Процессуальные теории мотивации.
2. Провести анализ системы мотивации персонала в известной российской компании.

Тема 8. Коммуникации в организации

Общение в организации. Функции общения. Структура коммуникативного акта. Средства коммуникации. Регулятивная функция общения. Перцептивная функция общения. Интерпретация и атрибуция. Барьеры эффективного общения. Система организационного общения. Пути повышения эффективности общения в организациях.

Задания:

1. Подготовьте рефераты на тему:
Коммуникативное пространство в организации: его структура и элементы.
Критерии оценки коммуникативной структуры.
Проблемы, связанные с информационными потоками.
Принятие решений в организации – основные этапы.
Стратегии принятия решений в организации.
Передача решения на исполнение.

Тема 9. Поведение человека в организации

Занятие проводится в интерактивной форме – кейм-метод

Вхождение человека в организацию. Проблема соотношения взаимных ожиданий и притязаний человека и организации. Адаптация индивида в организации. Уровни адаптации. Понятие организационного поведения. Традиционные составляющие организационного поведения – производительность труда, дисциплина, текучесть кадров, удовлетворенность работой. Современные подходы к пониманию организационного поведения.

Задания:

1. Работа в малой группе (определить наиболее типичные психологические проблемы, с которыми сталкиваются российские организации, и наметить пути их решения).
2. Студент должен выбрать один из типов ситуационного усиления (подкрепления) поведения и описывает факты и события из своей жизни, когда к нему применялся данный тип усиления.
3. Решить кейс.

При подготовке к игре, студент должен изучить: Вхождение человека в организацию. Проблема соотношения взаимных ожиданий и притязаний человека и организации. Адаптация индивида в организации. Уровни адаптации. Понятие организационного поведения. Традиционные составляющие организационного поведения – производительность труда, дисциплина, текучесть кадров, удовлетворенность работой. Современные подходы к пониманию организационного поведения.

Постановка проблемы.

«Орион» - это крупная многонациональная компания по производству товаров бытовой химии. Она осуществляет операции в десяти странах СНГ. В России она производит

некоторые виды своей продукции на одном из заводов, расположенном в небольшом провинциальном уральском городке.

Крупномасштабные складские операции очень важны для поддержания эффективной работы данного завода. Как только продукция сходит с производственной и упаковочной линии в северной части завода, она перевозится на конвейер через главную дорогу в южную часть, где расположены складские помещения. Эти операции осуществляются в две смены и без остановки. Если здесь происходит срыв, то вся система стопорится и сделанная продукция не может сойти с производственной линии.

Петр Груздев работает в южной части завода на складе. Ему 28 лет, он не женат и уже семь лет работает на этом заводе. В его обязанности входит погрузка готовой продукции на конвейер и складирование ее в штабеля с помощью ручной тележки или автопогрузчика.

Дома Петр живет с матерью и отцом; домой приходит в основном спать. Всем известно, что он любит хорошо проводить время. На общение с людьми у него уходит много времени и сил. Он нередко жалуется, что после этого он бывает «разбитым». Петр тратит очень много денег на свои развлечения. Такое возможно потому, что родителям денег он почти не дает. Его отец, находясь на пенсии, все еще работает и получает неплохую заработную плату. Сам Петр умудряется немного подработать на стороне, выступая время от времени в качестве судьи на соревнованиях местных мужских и женских команд по волейболу. Он также активно занимается спортом для своего удовольствия: зимой – это популярный в этом городе хоккей, а летом – русская лапта. Ему очень нравится быть среди людей, получать удовольствие от общения с ними не в меньшей степени, чем от самих занятий спортом.

На работе Петр уже не первый год известен своими непредсказуемыми прогулами. Она нередко превращаются просто в загулы. Последние три года это выглядело следующим образом:

Позапрошлый год.....	12 дней (5 случаев)
Прошлый год	9 дней (7 случаев)
Текущий год	10 дней (8 случаев)

Кроме того, Петр часто опаздывает на работу, объясняя это различными причинами. В ряде случаев это прерывает рабочие операции на складе завода.

Его новый начальник участка Галина Николаевна не считает, что активная жизнь Петра вне работы – причина его прогулов и опозданий. Хотя она и не совсем в этом уверена. Она не может понять, почему он на это жалуется каждый раз, когда появляется на работе на следующий день.

Однажды, когда Петр прогулял несколько раз после игр в хоккей, он пытался объяснить это тем, что каждый раз игра вызвала старые боли в спине. Из его личного дела Галина Николаевна действительно обнаружила, что два года назад Петр обращался к заводскому врачу по поводу болей в спине. Это случилось как раз после занятий спортом. Однако записи доктора, сделаны после обследования, свидетельствовали о том, что Петру не возбранялось работать после случившегося.

Галина Николаевна была у Петра уже четвертым по счету начальником участка за последние два с половиной года его работы на заводе. Все предыдущие начальники участка сделали в личном деле Петра записи о его нарушениях. Они проводили с ним соответствующие беседы. Каждый раз Петр соглашался с тем, что ему следует исправиться, ссылаясь в то же время на плохое самочувствие и болезни как причины своего поведения. Было замечено, что после каждой такой воспитательной беседы его поведение на работе значительно улучшалось.

В принципе Петр был хорошим работником. Ему не за что было делать замечания, но и нельзя было ожидать от него каких-либо сверхусилий. Просматривая его личное дело, Галина Николаевна вспоминала его трех предыдущих начальников. Двое из них отличались тем, что давали подчиненным полную свободу в работе с минимальными

проверками со своей стороны. А один был действительно «жестким» начальником, держа все и всех под постоянным контролем, наставляя и помогая всем своим работникам, ругая их, когда они делали не то или не так. Однако большинству людей на заводе он нравился. Галина Николаевна обнаружила из личного дела интересный факт. Прогулы Петра были чаще именно у этого «жесткого» начальника и меньше у тех двух «либералов», дававших людям самим решать, где, как и когда работать.

В восемь часов утра в понедельник 6 октября 1997г. Петр Груздев не появился на работе, и складская бригада должна была начать работу в сокращенном составе. Анализируя записи в личном деле Петра, Галина Николаевна определила, что он впал в новый период загулов. К тому же недавно, в сентябре он уже прогулял три дня. Она задумалась о том, что же ей необходимо предпринять, чтобы Петр вышел на работу и в будущем подобные случаи исключались.

Вопросы

1. Как Петр воспринимал организационное и внеорганизационное окружение? Какие личностные различия Петра определяли его поведение на рабочем месте и вне работы?
2. Чему приписывал Петр причины своего поведения и почему он так считал? Чему приписывала Галина Николаевна причины поведения Петра и что ее привело к такому восприятию событий?
3. Насколько эффективными были действия предыдущих начальников? Объясните свою точку зрения.
4. Что бы вы посоветовали предпринять Галине Николаевне в создавшейся ситуации?

Этапы работы над ситуацией в аудитории и регламент:

- студенты разбиваются на группы по 3-4 человека, изучение текста ситуации в группе (10 мин.);
- постановка преподавателем основных вопросов, вводное слово (5 мин);
- работа в составе малой группы, выбор лидера (20 мин.);
- представление решений каждой малой группы (10 мин);
- общая дискуссия, вопросы (20 мин);
- выступление преподавателя, его анализ ситуации (10 мин).
- обмен аргументациями и их анализ (10 мин)

Анализ результатов, согласование мнений и позиций, совместном формулировании решений и их окончательное принятие.

5.4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Наименование раздела (темы) дисциплины для самостоятельного изучения	Учебно-методическая документация (список рекомендуемой литературы (основная, дополнительная), ресурсы «Интернет», информационно-справочные системы)	Учебно-методические средства
11	Введение в организационную психологию	<p>Основная литература:</p> <p>1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 337 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19273.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Прометей, Московский педагогический государственный</p>	Подготовка рефератов Тест 1 Презентация

		<p>университет, 2013.— 160 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18587.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 439 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15454.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 353 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18337.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>4. Резепов И.Ш. Общая психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Резепов И.Ш.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 109 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1140.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>5. Ждан А. Н. История психологии: от Античности до наших дней [Текст]: учебник для вузов.- 9-е изд., испр. и доп..- М.: Академический проект; Трикта, 2012.- 587с.</p> <p style="text-align: center;">ИНТРНЕТ ресурсы</p> <p>http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании»</p> <p>http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	
1 2	Работа психолога в организации	<p>Основная литература:</p> <p>1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 337 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19273.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Прометей, Московский педагогический государственный университет, 2013.— 160 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18587.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 439 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15454.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 353 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18337.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>4. Резепов И.Ш. Общая психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Резепов И.Ш.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 109 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1140.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>5. Ждан А. Н. История психологии: от Античности до наших дней [Текст]: учебник для вузов.- 9-е изд., испр. и доп..- М.: Академический проект; Трикта, 2012.- 587с.</p> <p style="text-align: center;">ИНТРНЕТ ресурсы</p> <p>http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании»</p> <p>http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	Устный опрос, беседа, выполнение заданий

3 3	Организационный климат и культура	<p>Основная литература:</p> <p>1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 337 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19273.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Прометей, Московский педагогический государственный университет, 2013.— 160 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18587.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 439 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15454.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 353 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18337.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>4. Резепов И.Ш. Общая психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Резепов И.Ш.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 109 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1140.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>5. Ждан А. Н. История психологии: от Античности до наших дней [Текст]: учебник для вузов.- 9-е изд., испр. и доп.- М.: Академический проект; Трикста, 2012.- 587с.</p> <p>ИНТЕРНЕТ ресурсы</p> <p>http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании»</p> <p>http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1</p> <p>Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	Устный опрос, беседа, выполнение заданий Тест 2,3 Кейс-метод Презентация
4 4	Лидерство и руководство в организации	<p>Основная литература:</p> <p>1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 337 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19273.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Прометей, Московский педагогический государственный университет, 2013.— 160 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18587.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 439 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15454.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 353 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18337.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>4. Резепов И.Ш. Общая психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Резепов И.Ш.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 109 с.— Режим доступа:</p>	Устный опрос, беседа, организационно-деятельностная игра Тест 5

		<p>http://www.iprbookshop.ru/1140.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 5.</p> <p>Ждан А. Н. История психологии: от Античности до наших дней [Текст]: учебник для вузов.- 9-е изд., испр. и доп..- М.: Академический проект; Трикста, 2012.- 587с.</p> <p>ИНТРНЕТ ресурсы</p> <p>http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании»</p> <p>http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1</p> <p>Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	
5	Группы в организации	<p>Основная литература:</p> <p>1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 337 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19273.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Прометей, Московский педагогический государственный университет, 2013.— 160 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18587.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 439 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15454.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 353 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18337.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>4. Резепов И.Ш. Общая психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Резепов И.Ш.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 109 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1140.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>5. Ждан А. Н. История психологии: от Античности до наших дней [Текст]: учебник для вузов.- 9-е изд., испр. и доп..- М.: Академический проект; Трикста, 2012.- 587с.</p> <p>ИНТРНЕТ ресурсы</p> <p>http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании»</p> <p>http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1</p> <p>Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	Реферат Устный опрос, беседа, Тест 4
6	Психология управления групповыми и процессами. Командообразование	<p>Основная литература:</p> <p>1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 337 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19273.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>2. Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Прометей, Московский педагогический государственный университет, 2013.— 160 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18587.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации</p>	Устный опрос, беседа, выполнение заданий

		<p>персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 439 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15454.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 4.</p> <p>Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 353 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18337.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 5.</p> <p>Резепов И.Ш. Общая психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Резепов И.Ш.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 109 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1140.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 6.</p> <p>Ждан А. Н. История психологии: от Античности до наших дней [Текст]: учебник для вузов.- 9-е изд., испр. и доп..- М.: Академический проект; Трикста, 2012.- 587с.</p> <p>ИНТРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	
7	Психологические механизмы мотивации персонала	<p>Основная литература:</p> <p>1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 337 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19273.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Прометей, Московский педагогический государственный университет, 2013.— 160 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18587.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 439 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15454.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 353 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18337.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>4. Резепов И.Ш. Общая психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Резепов И.Ш.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 109 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1140.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>5. Ждан А. Н. История психологии: от Античности до наших дней [Текст]: учебник для вузов.- 9-е изд., испр. и доп..- М.: Академический проект; Трикста, 2012.- 587с.</p> <p>ИНТРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	Устный опрос, беседа, реферат Тест 6
8	Коммуникации в организации	<p>Основная литература:</p> <p>1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/</p>	Кейс-метод Реферат

		<p>Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 337 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19273.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Прометей, Московский педагогический государственный университет, 2013.— 160 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18587.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 439 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15454.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 353 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18337.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>4. Резепов И.Ш. Общая психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Резепов И.Ш.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 109 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1140.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>5. Ждан А. Н. История психологии: от Античности до наших дней [Текст]: учебник для вузов.- 9-е изд., испр. и доп..- М.: Академический проект; Трикста, 2012.- 587с.</p> <p>ИНТРНЕТ ресурсы</p> <p>http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании»</p> <p>http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1</p> <p>Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	<p>Устный опрос, беседа, выполнение заданий</p>
9	<p>Поведение человека в организации</p>	<p>Основная литература:</p> <p>1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 337 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19273.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Прометей, Московский педагогический государственный университет, 2013.— 160 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18587.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 439 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15454.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 353 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18337.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>4. Резепов И.Ш. Общая психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Резепов И.Ш.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 109 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1140.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>5. Ждан А. Н. История психологии: от Античности до наших дней [Текст]: учебник для вузов.- 9-е изд., испр. и доп..- М.: Академический проект; Трикста, 2012.- 587с.</p>	<p>Устный опрос, беседа, работа в малой группе Тест 7 Кейс-метод</p>

	ИНТЕРНЕТ ресурсы	
	http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека	

5.4.1. Перечень информационных технологий, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости):

ЭБС «IPRbooks» URL: <http://www.iprbookshop.ru/11020> или локальная сеть Института
 Компьютерная презентация лекций (PowerPoint)

Рабочее место в Институте, оборудованное компьютером с выходом в сеть Интернет

Локальная сеть Волгоградского гуманитарного института (учебно-методическая документация)

Поисковые системы: <http://www.yandex.ru/>; <https://www.google.ru/>; <https://mail.ru/>

5.4.2. Методические указания обучающемуся для осуществления самостоятельной работы

Самостоятельная работа планируется, с учетом расписания занятий и тематического плана по дисциплине «Организационная психология». Одним из основных методов овладения знаниями является *самостоятельная работа студентов*, объем которой определяется учебно-методическим комплексом в часах для каждой категории студентов по данному направлению. Проводя самостоятельную работу, обучающиеся опираются на методические советы и рекомендации преподавателя.

Для повышения эффективности самостоятельной работы студентов рекомендуется следующий порядок ее организации. Сначала изучаются теоретические вопросы по соответствующей теме с проработкой основной и дополнительной литературы. Особое внимание следует обратить на понимание основных понятий и определений, что необходимо для правильного понимания и решения задач. Затем нужно самостоятельно разобрать и решить рассмотренные в тексте примеры, выясняя в деталях практическое значение выученного теоретического материала. После чего еще раз внимательно прочитать все вопросы теории, попутно решая соответствующие упражнения, приведенные в учебниках и сборниках задач.

Внедрение этой формы обучения, думается, будет способствовать повышению качества образования. Во-первых, за счет того, что каждый студент при личной встрече с преподавателем сможет решить именно те, проблемы, которые возникают у него при изучении материала и реализации изученного на практике. Тогда, как в группе решаются проблемы не доступные пониманию большинству студентов. Во-вторых, повысится уровень самостоятельности студента. Если при проведении группового занятия студент может не принимать активного участия в обсуждении и решении проблемы, или просто соглашаться с решениями, предложенными другими, то, работая самостоятельно, он вынужден будет решать проблему самостоятельно, что в конечном итоге подготовит его к будущей практической деятельности. Студент также сможет самостоятельно планировать время, затрачиваемое им на постановку проблемы, ее решения, и составления отчета для преподавателя, что опять же будет способствовать повышению уровня образования данного студента.

Помощь в самостоятельной подготовке студенту окажут материалы учебно-методического комплекса. Они содержат перечень вопросов, которые необходимо изучить самостоятельно. К каждой теме прилагается список основной и дополнительной литературы, изучение которой будет способствовать наиболее полной подготовке к занятию. Студенту необходимо знать, что для подготовки достаточно использовать один из приведенных источников основной литературы. Для расширения познаний необходимо обращаться к

дополнительной литературе. Надо обратить внимание на то, что к каждой теме приведены основные понятия и краткое содержание материала, необходимого для изучения.

Выполнение студентами самостоятельной работы контролируется в зависимости от задания ; задания, темы рефератов и тесты для контроля знаний студентов можно найти в материалах учебно-методического комплекса в разделе: Фонд оценочных средств.

Одной из форм контроля самостоятельной работы является тест. При подготовке **к тесту** обучающийся должен внимательно изучить материал, предложенный преподавателем и учебно-методическим комплексом (основные термины, вопросы для обсуждения, основную и дополнительную литературу); рассмотреть практические задачи, предложенные к данной теме; еще раз вернуться к теоретическим вопросам для закрепления материала.

Как правило, тесты включает в себя от 10 до 20 заданий. На ознакомление с вопросами и формулирование ответа студенту отводится 20 минут. Студент должен выбрать из предложенных вариантов правильный ответ и подчеркнуть его.

Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов по дисциплине преподаватель руководствуется, прежде всего, следующими критериями:

- умение оперировать понятиями и категориями;
- умение грамотно анализировать факты и возникающие в связи с ними отношения;
- умение самостоятельно толковать прочитанный материал, делать выводы;
- умение давать квалифицированные заключения по изученному материалу;
- владение культурой мышления, способен к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;
- способность логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь;
- способность анализировать социально значимые проблемы и процессы;
- способность понимать сущность и значение информации в развитии современного информационного общества;
- владение основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, имеет навыки работы с компьютером как средством управления информацией;

Студенты, давшие в результате 80 % и более правильных ответов получают оценку «отлично». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 60 % и более процентов получают оценку «хорошо». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 50 % и более процентов получают оценку «удовлетворительно». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на менее, чем 50 % вопросов получают оценку «неудовлетворительно».

Форма контроля – *реферат, аналитический обзор*. Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов учитываются следующие критерии:

- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
- развитие навыков самостоятельной работы учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.

Контрольные работы. Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов по дисциплине преподаватель руководствуется, прежде всего, следующими критериями:

- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
- развитие навыков самостоятельной работы с учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.

Оценка знаний, умений и навыков (компетенций) при интерактивных формах занятий.

Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов учитываются следующие критерии:

- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
- развитие навыков самостоятельной работы учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.
- умение оперировать понятиями и категориями;
- умение грамотно анализировать факты и возникающие в связи с ними отношения.

Критерии оценки и шкала оценивания знаний, умений, навыков:

- систематизированные, полные знания по всем вопросам;
- свободное владение терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;
- четкое представление о сущности, характере и взаимосвязях понятий и значимых явлений;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;
- умение использовать научные достижения дисциплин;
- ориентирование в специальной литературе;
- знание основных проблем базовых дисциплин.

4 БАЛЛА (хорошо):

- в основном полные знания по всем вопросам;
- владение терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;
- четкое представление о сущности и взаимосвязях значимых явлений;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;

3 БАЛЛА (удовлетворительно):

- фрагментарные знания при ответе;
- владение терминологией;
- неполное представление о сущности и взаимосвязях значимых явлений и процессов;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;

2 БАЛЛА (неудовлетворительно):

- отсутствие знаний и компетенций;
- отсутствие представления о сущности, характере и взаимосвязях значимых явлений;
- неумение владеть терминологией.

5.5. Образовательные технологии.

№ п/п	Тема занятия	Вид учебного занятия	Форма/методы активного, интерактивного, обучения	Количество часов
	Работа психолога в организации	лекция	Дискуссия	2
	Организационный климат и культура	лекция	Дискуссия	2
	Организационный климат и культура	семинар	Кейс-метод	2
	Психология управления групповыми процессами. Командообразование	лекция	Лекция-исследование	2
	Лидерство и руководство в организации	семинар	Деловая игра	2
	Поведение человека в организации	семинар	Кейс-метод	2
Итого:				12

Очно-заочная форма обучения

6. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов, в т.ч. контактная работа обучающихся с преподавателем -на лекционные занятия 10 часов, практические занятия 18 часов, консультационная работа 20 часов, форма контроля – экзамен (36 часов).

Самостоятельная работа 24 часа.

6.1. Учебно-тематический план

Учебно-тематический план дисциплины

№ п/п	Наименование раздела (темы) дисциплины	Количество часов				
		Контактная работа			Самостоятел. работа	Всего
Лекции	Практич. занятия	Консультативные занятия				
1	Введение в организационную психологию		2	8	2	12
2	Работа психолога в организации	2	2		2	6
3	Организационный климат и культура	2	2		4	8
4	Лидерство и руководство в организации	2	2	6	2	12
5	Группы в организации		2		2	4

6	Психология управления групповыми процессами. Командообразование	2	2		4	8
7	Психологические механизмы мотивации персонала		2	4	4	10
8	Коммуникации в организации	2	2		2	6
9	Поведение человека в организации		2	2	2	6
		Экзамен (36)				
	Всего	10	18	20	24	108

6.2. Содержание лекционных занятий.

Тема 2. Работа психолога в организации

Место, роль и возможности психолога-практика в организации. Профессиональная компетентность организационного психолога-практика. Позиции психолога в процессе консультирования организации. Ролевое кольцо консультирования. «Внешние» и «внутренние» консультанты. Экспертное и процессуальное консультирование организаций.

Предметная, феноменальная и комплексная стратегии работы психолога. Основные формы и методы работы психолога в организации: тренинг, групповая дискуссия, деловая игра; психологическое обследование, диагностика и коррекция.

Тема 3. Организационный климат и культура

Занятие проводится в интерактивной форме – лекция-дискуссия

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).

Психологический климат организации. Основные теоретические и эмпирические описания организационного климата. Соотношение понятий «организационная культура» и «организационный (социально-психологический) климат». Климат организации как часть корпоративной культуры. Основные подходы к измерению социально-психологического климата коллектива: удовлетворенность трудом и удовлетворенность отношениями (по горизонтали и по вертикали).

Организация как динамичная развивающаяся система. Организационные изменения. Концепция организационного развития. Изменения организационной культуры как фокус и результат организационного развития. Консультирование организационного развития как область профессиональной деятельности.

Тема 4. Лидерство и руководство в организации

Влияние и власть. Баланс власти в организации. Классификация источников власти Дж. Френча и Б. Рейвена. Руководитель и лидер — отличие и сходство.

Теории лидерства (руководства). Теории черт лидерства. Характеристики личности эффективного руководителя. Поведенческие

теории: стиль руководства. Традиционные (нормативные) подходы: теория К. Левина, двумерная теория Университета Огайо, «управленческая решетка» Р. Блейка и Дж. Мутон. Ситуационные подходы к эффективному лидерству: вероятностная модель эффективности руководства Ф. Фидлера, теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара, нормативная модель В. Врума и Ф. Йеттона. Новые подходы к лидерству: теория атрибутивного лидерства, харизматическое и трансформационное лидерство. Критерии оценки эффективности руководства.

Карьера руководителя. Широкий и узкий смысл карьеры. Карьера как профессиональное продвижение, рост. Карьера как должностное продвижение, достижение определенного социального статуса.

Тема 6. Психология управления групповыми и процессами. Командообразование

Занятие проводится в интерактивной форме – лекция-исследование

Принадлежность к группе. Групповые процессы. Психологическая сплоченность как фактор повышения управляемости. Понятие команды. Процесс командообразования. Совместимость и ее влияние на управление. Социально-психологический климат и приемы его оптимизации.

Модель «пять больших личностных черт» (Дигман, МакКрэй) в диагностике сотрудников и командообразовании.

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).

Тема 8. Коммуникации в организации

Организация как система коммуникаций. Основные цели коммуникации в организации. Структура процесса коммуникации. Виды и средства коммуникации. Типы коммуникативных сетей. Формальные и неформальные каналы коммуникаций. Восходящая, нисходящая и горизонтальная коммуникация. Помехи (барьеры) коммуникаций в организациях: межличностные и организационные. Условия порождения слухов в организации. Совершенствование межличностного общения и информационного обмена в организации. Регулирование информационных потоков. Системы обратной связи в управленческом процессе: стендовая печать, радио, информационные бюллетени, внутрифирменная газета и видеопрограммы, системы сбора предложений. Развитие неформального общения в организации.

Конфликты в организации. Типологии конфликтов. Возможно ли управление конфликтами? Структурные методы управления конфликтами: прямое вмешательство в пользу одной из сторон, «разведение» конфликтующих сторон в пространстве или во времени, перераспределения функциональных обязанностей, использование координационных или интеграционных механизмов и др. Конфликт как развитие отношений: конфронтация, компромисс, коммуникация (Б.Л. Еремин). Стратегии поведения в конфликте (М. Фоллет).

6.3. Содержание практических (семинарских) занятий.

Тема 1. Введение в организационную психологию

Предмет, задачи, структура организационной психологии. Основные понятия организационной психологии. Место организационной психологии в системе психологической науки. Организационная психология как научно-практическое направление. Методы исследования в организационной психологии.

Задание:

1. Подготовьте рефераты на тему:

Междисциплинарный статус организационной психологии.

Западноевропейская парадигма в организационной психологии.

Американская парадигма в организационной психологии.

Тема 2. Работа психолога в организации

Место, роль и возможности психолога-практика в организации. Профессиональная компетентность организационного психолога-практика. Позиции психолога в процессе консультирования в организации. Ролевое кольцо консультирования. Основные формы и методы работы психолога в организации.

Задания:

1. Вы являетесь психологом в штате неврологической больницы. Предложите программу психологических мероприятий для медицинского персонала больницы с учетом вредностей, определяемых контингентом больных.

Вопросы:

- 1) Сформулируйте общие цели и конкретные задачи работы.
- 2) Выделите основные направления работы.
- 3) Выделите основные цели и задачи по каждому направлению.
- 4) Предложите программу мероприятий в соответствии с поставленными задачами.
- 5) Определите круг задействованных специалистов, ресурсов, сроки работ.
- 6) Определите критерии оценки успешности решения задач.

2. К Вам как психологу организации обратился руководитель одного из подразделений с запросом по поводу разрешения конфликта между двумя особо ценными для организации сотрудниками. Опишите возможные стратегии и тактики профессиональных действий в данной ситуации.

Вопросы:

- 1) Сформулируйте общие цели и конкретные задачи работы.
 - 2) Выделите основные направления работы.
 - 3) Выделите основные цели и задачи по каждому направлению.
 - 4) Предложите программу мероприятий в соответствии с поставленными задачами.
 - 5) Определите круг задействованных специалистов, ресурсов, сроки работ.
- Определите критерии оценки успешности решения задач.

Тема 3. Организационный климат и культура

Занятие проходит в интерактивно форме – кейс-метод

Организационная культура. Факторы, детерминирующие формирование организационной культуры. Теории организационной культуры. Организационная культура и лидерство. Национальное в организационной культуре.

Задания:

1. Охарактеризуйте менталитет и национальные особенности управления в России на основе критериев, предложенных Г. Ховштеде, заполнив таблицу. Аргументируйте свою позицию.

Критерии	Оценка	Аргументы и подтверждающие факты
Степень коллективизма		
Дистанция власти		
Стремление минимизировать риск		
Отношение к роли женщины		

2. Диагностика культуры с помощью метода организационных парадигм Л. Константина. Формирование организационной культуры Компании

Студентам дается задание по разработке организационной культуры компании используя следующую схему этапов. Работа проводится индивидуально и в группах:

Этапы формирования организационной культуры Компании:

1. Исследование существующей организационной культуры Компании:

описание целей и системы ценностей Компании;

разработка рекомендаций по приведению в соответствие целей и основных ценностей Компании;

анализ элементов организационной культуры;

выявление отрицательных и положительных факторов, влияющих на формирование и развитие организационной культуры;

анализ соответствия негласных стандартов поведения сотрудников нормам и правилам, зафиксированным в организационно-распорядительных документах Компании.

2. Разработка организационной культуры Компании:

регламентация элементов организационной культуры: правил, норм и традиций;

создание концепции организационной культуры Компании;

разработка проекта Кодекса Корпоративной этики;

выработка механизмов исполнения и внедрения Кодекса Корпоративной Этики;

создание системы внутрифирменных коммуникаций;

обучение руководства и сотрудников службы управления персоналом методам, принципам и инструментам воздействия на организационную культуру;

консультирование по вопросам управления служебной этикой и служебным этикетом.

3. Внедрение организационной культуры Компании:

сопровождение работы по формированию и развитию организационной культуры Компании – инструмента внутреннего управления;

мониторинг процессов формирования организационной культуры.

Тема 4. Лидерство и руководство в организации

Интерактивная форма проведения занятия: деловая-игра

Власть как межличностное взаимодействие. Общая классификация оснований власти. Косвенные методы влияния. Потребность во власти. Модель власти в межличностном взаимодействии. Лидерство и руководство. Лидерство и эволюция власти в организации. Теории лидерства. Когда лидерство излишне.

Задания:

1. Организационно-деятельностная игра

1. Индивидуально проранжируйте должности с точки зрения всей власти, которую они должны иметь в своих организациях. (10 мин).

Поставьте «1» перед той должностью, которая, по вашему мнению, является наиболее «властной» в указанной организации, и «15» - перед должностью, которая наименее «властная» в данной организации.

Медсестра в больнице

Ректор в крупном университете

Генеральный директор в небольшой фирме

Техник по медприборам в кардиологическом центре

Специалист отдела кадров в металлургической компании

Профессор в университете

Оператор ПЭВМ в известной фирме

Бухгалтер в поликлинике

Региональный менеджер по продажам в крупной торговой фирме

Исследователь в компании высоких технологий

Милиционер (полицейский) на посту

Морской прапорщик на авианосце

Надомный ремесленник

Секретарь генерального директора в известной нефтегазовой компании

Депутат Совета Федерации

2. Решить, которая из перечисленных выше должностей должна иметь наиболее «сильные»: право на власть; власть вознаграждения; власть принуждения. Напишите до 50 слов объяснения, почему вы выбрали каждую из должностей как наиболее подходящую для каждой из трех категорий. (15- 20 мин).

3. Отберите наименее «властные» должности из своего проранжированного списка и подготовьте краткий перечень источников власти и влияния (через политику в организации), которые могли быть использованы для усиления власти в данной должности. (10-15 мин).

4. Индивидуальные результаты обсуждаются в малых группах. (15 - 20 мин).

5. Под руководством преподавателя проводится общее обсуждение в группе. (15 мин).

Тема 5. Группы в организации

Взаимодействие человека и группы в организации. Общие психологические характеристики группы. Типологии групп в организации. Основные процессы групповой динамики. Психологические характеристики групп в организациях. Сплоченность и групповые нормы как фактор групповой деятельности.

Задания:

2. Подготовьте рефераты на тему:

Статус и роль индивида в группе. Ролевой конфликт.

Развитие групп. Команды в организациях.

Поведение индивида в организации. Основные проблемы.

Тема 6. Психология управления групповыми процессами. Командообразование

Групповые процессы. Процесс командообразования. Совместимость и ее влияние на управление. Социально-психологический климат и приемы его оптимизации. Модель «пять больших личностных черт» (Дигман, МакКрэй) в диагностике сотрудников и командообразовании. Теория самокатегоризации и социальная идентификация: привлекательность группы, деперсонализация, восприятие включенности в групповые отношения, межгрупповая конкуренция (Дж. Джексон).

Задание:

1. Выполните методику Холланда. Оформите протокол исследования. Сделайте выводы о профессиональных склонностях.

Методика Холланда

Лист для ответов

Инструкция: Предположим, что после соответствующего обучения Вы сможете работать по любой специальности. Однако, если бы Вам пришлось выбирать только из двух возможностей, что бы Вы предпочли? Обведите кружком, выбранный Вами ответ в регистрационном бланке.

Фамилия, имя, отчество _____

1а	1б	2а		2б	3а
3б	4а		4б	5а	5б
6а			6б	7а	
	7б	8а			8б
9а		9б	19а	10б	11а
	11б	12а	12б	13а	
13б	14а	14б	15а		15б
16а	16б	17а		17б	18а
18б	19а		19б	20а	20б
21а			21б	22а	
	22б	23а			23б
24а		24б	25а	25б	26а
	26б	27а	27б	28а	
28б	29а	29б	30а		30б
31а		31б	32а	32б	
	33а	33б	34а		34б
35а	35б	36а		36б	37а
37б	38а		38б	39а	39б
40а			40б	41а	
	41б	42а			42б

Тема 7. Психологические механизмы мотивации персонала

Мотивы и потребности людей в организациях. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Модификация поведения (behaviormodification). Практические методы стимулирования деятельности работников. Программы материального стимулирования. Управление по целям (managementbyobjectives). Обогащение труда. Партисипативность.

Задание:

1. Подготовьте рефераты на тему:
Содержательные теории мотивации.
Процессуальные теории мотивации.
2. Провести анализ системы мотивации персонала в известной российской компании.

Тема 8. Коммуникации в организации

Общение в организации. Функции общения. Структура коммуникативного акта. Средства коммуникации. Регулятивная функция общения. Перцептивная функция общения. Интерпретация и атрибуция. Барьеры эффективного общения. Система организационного общения. Пути повышения эффективности общения в организациях.

Задания:

1. Подготовьте рефераты на тему:
Коммуникативное пространство в организации: его структура и элементы.
Критерии оценки коммуникативной структуры.
Проблемы, связанные с информационными потоками.
Принятие решений в организации – основные этапы.
Стратегии принятия решений в организации.
Передача решения на исполнение.

Тема 9. Поведение человека в организации

Занятие проводится в интерактивной форме- кейс-метод

Вхождение человека в организацию. Проблема соотношения взаимных ожиданий и притязаний человека и организации. Адаптация индивида в организации. Уровни адаптации. Понятие организационного поведения. Традиционные составляющие организационного поведения – производительность труда, дисциплина, текучесть кадров, удовлетворенность работой. Современные подходы к пониманию организационного поведения.

Задания:

1. Работа в малой группе (определить наиболее типичные психологические проблемы, с которыми сталкиваются российские организации, и наметить пути их решения).
2. Студент должен выбрать один из типов ситуационного усиления (подкрепления) поведения и описывает факты и события из своей жизни, когда к нему применялся данный тип усиления.
3. Решить кейс.

При подготовке к игре, студент должен изучить: Вхождение человека в организацию. Проблема соотношения взаимных ожиданий и притязаний человека и организации. Адаптация индивида в организации. Уровни адаптации. Понятие организационного поведения. Традиционные составляющие организационного поведения – производительность труда, дисциплина, текучесть кадров, удовлетворенность работой. Современные подходы к пониманию организационного поведения.

Постановка проблемы.

«Орион» - это крупная многонациональная компания по производству товаров бытовой химии. Она осуществляет операции в десяти странах СНГ. В России она производит некоторые виды своей продукции на одном из заводов, расположенном в небольшом провинциальном уральском городке.

Крупномасштабные складские операции очень важны для поддержания эффективной работы данного завода. Как только продукция сходит с производственной и упаковочной линии в северной части завода, она перевозится на конвейер через главную дорогу в южную часть, где расположены складские помещения. Эти операции осуществляются в две смены и без остановки. Если здесь происходит срыв, то вся система стопорится и сделанная продукция не может сойти с производственной линии.

Петр Груздев работает в южной части завода на складе. Ему 28 лет, он не женат и уже семь лет работает на этом заводе. В его обязанности входит погрузка готовой продукции на конвейер и складирование ее в штабеля с помощью ручной тележки или автопогрузчика.

Дома Петр живет с матерью и отцом; домой приходит в основном спать. Всем известно, что он любит хорошо проводить время. На общение с людьми у него уходит много времени и сил. Он нередко жалуется, что после этого он бывает «разбитым». Петр тратит

очень много денег на свои развлечения. Такое возможно потому, что родителям денег он почти не дает. Его отец, находясь на пенсии, все еще работает и получает неплохую заработную плату. Сам Петр умудряется немного подработать на стороне, выступая время от времени в качестве судьи на соревнованиях местных мужских и женских команд по волейболу. Он также активно занимается спортом для своего удовольствия: зимой – это популярный в этом городе хоккей, а летом – русская лапта. Ему очень нравится быть среди людей, получать удовольствие от общения с ними не в меньшей степени, чем от самих занятий спортом.

На работе Петр уже не первый год известен своими непредсказуемыми прогулами. Она нередко превращаются просто в загулы. Последние три года это выглядело следующим образом:

Позапрошлый год.....12 дней (5 случаев)

Прошлый год9 дней (7 случаев)

Текущий год10 дней (8 случаев)

Кроме того, Петр часто опаздывает на работу, объясняя это различными причинами. В ряде случаев это прерывает рабочие операции на складе завода.

Его новый начальник участка Галина Николаевна не считает, что активная жизнь Петра вне работы – причина его прогулов и опозданий. Хотя она и не совсем в этом уверена. Она не может понять, почему он на это жалуется каждый раз, когда появляется на работе на следующий день.

Однажды, когда Петр прогулял несколько раз после игр в хоккей, он пытался объяснить это тем, что каждый раз игра вызвала старые боли в спине. Из его личного дела Галина Николаевна действительно обнаружила, что два года назад Петр обращался к заводскому врачу по поводу болей в спине. Это случилось как раз после занятий спортом. Однако записи доктора, сделаны после обследования, свидетельствовали о том, что Петру не возбранялось работать после случившегося.

Галина Николаевна была у Петра уже четвертым по счету начальником участка за последние два с половиной года его работы на заводе. Все предыдущие начальники участка сделали в личном деле Петра записи о его нарушениях. Они проводили с ним соответствующие беседы. Каждый раз Петр соглашался с тем, что ему следует исправиться, ссылаясь в то же время на плохое самочувствие и болезни как причины своего поведения. Было замечено, что после каждой такой воспитательной беседы его поведение на работе значительно улучшалось.

В принципе Петр был хорошим работником. Ему не за что было делать замечания, но и нельзя было ожидать от него каких-либо сверхусилий. Просматривая его личное дело, Галина Николаевна вспоминала его трех предыдущих начальников. Двое из них отличались тем, что давали подчиненным полную свободу в работе с минимальными проверками со своей стороны. А один был действительно «жестким» начальником, держа все и всех под постоянным контролем, наставляя и помогая всем своим работникам, ругая их, когда они делали не то или не так. Однако большинству людей на заводе он нравился. Галина Николаевна обнаружила из личного дела интересный факт. Прогулы Петра были чаще именно у этого «жесткого» начальника и меньше у тех двух «либералов», дававших людям самим решать, где, как и когда работать.

В восемь часов утра в понедельник 6 октября 1997г. Петр Груздев не появился на работе, и складская бригада должна была начать работу в сокращенном составе. Анализируя записи в личном деле Петра, Галина Николаевна определила, что он впал в новый период прогулов. К тому же недавно, в сентябре он уже прогулял три дня. Она задумалась о том, что же ей необходимо предпринять, чтобы Петр вышел на работу и в будущем подобные случаи исключались.

Вопросы

1. Как Петр воспринимал организационное и внеорганизационное окружение? Какие личностные различия Петра определяли его поведение на рабочем месте и вне работы?

2. Чему приписывал Петр причины своего поведения и почему он так считал? Чему приписывала Галина Николаевна причины поведения Петра и что ее привело к такому восприятию событий?
3. Насколько эффективными были действия предыдущих начальников? Объясните свою точку зрения.
4. Что бы вы посоветовали предпринять Галине Николаевне в создавшейся ситуации?

Этапы работы над ситуацией в аудитории и регламент:

- студенты разбиваются на группы по 3-4 человека, изучение текста ситуации в группе (10 мин.);
- постановка преподавателем основных вопросов, вводное слово (5 мин);
- работа в составе малой группы, выбор лидера (20 мин.);
- представление решений каждой малой группы (10 мин);
- общая дискуссия, вопросы (20 мин);
- выступление преподавателя, его анализ ситуации (10 мин).
- обмен аргументациями и их анализ (10 мин)

Анализ результатов, согласование мнений и позиций, совместном формулировании решений и их окончательное принятие.

6.4. Консультативные занятия

Консультирование студентов по вопросам теоретического и практического усвоения учебного материала, преподаваемого в рамках учебной дисциплины и освоения практических навыков и умений, проводится в соответствии с реализуемым учебным планом.

6.5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Наименование раздела (темы) дисциплины для самостоятельного изучения	Учебно-методическая документация (список рекомендуемой литературы (основная, дополнительная), ресурсы «Интернет», информационно-справочные системы)	Учебно-методические средства
11	Введение в организационную психологию	<p>Основная литература:</p> <p>1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 337 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19273.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Прометей, Московский педагогический государственный университет, 2013.— 160 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18587.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 439 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15454.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов:</p>	Подготовка рефератов Тест 1 Презентация

		<p>Вузовское образование, 2014.— 353 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18337.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>4. Резепов И.Ш. Общая психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Резепов И.Ш.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 109 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1140.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>5. Ждан А. Н. История психологии: от Античности до наших дней [Текст]: учебник для вузов.- 9-е изд., испр. и доп..- М.: Академический проект; Трикста, 2012.- 587с.</p> <p>ИНТРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	
1 2	Работа психолога в организации	<p>Основная литература:</p> <p>1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 337 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19273.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Прометей, Московский педагогический государственный университет, 2013.— 160 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18587.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 439 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15454.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 353 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18337.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>4. Резепов И.Ш. Общая психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Резепов И.Ш.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 109 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1140.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>5. Ждан А. Н. История психологии: от Античности до наших дней [Текст]: учебник для вузов.- 9-е изд., испр. и доп..- М.: Академический проект; Трикста, 2012.- 587с.</p> <p>ИНТРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	Устный опрос, беседа, выполнение заданий
3 3	Организационный климат и культура	<p>Основная литература:</p> <p>1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 337 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19273.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жог В.И., Тарабакина</p>	Устный опрос, беседа, выполнение заданий Тест 2,3 Кейс-

		<p>Л.В., Бабиева Н.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Прометей, Московский педагогический государственный университет, 2013.— 160 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18587.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 2.</p> <p>Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 439 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15454.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 3.</p> <p>Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 353 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18337.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 4.</p> <p>Резепов И.Ш. Общая психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Резепов И.Ш.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 109 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1140.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 5.</p> <p>Ждан А. Н. История психологии: от Античности до наших дней [Текст]: учебник для вузов.- 9-е изд., испр. и доп.- М.: Академический проект; Трикта, 2012.- 587с.</p> <p>ИНТРNET ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	метод Презентация
4 4	Лидерство и руководство в организации	<p>Основная литература:</p> <p>1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 337 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19273.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Прометей, Московский педагогический государственный университет, 2013.— 160 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18587.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 2.</p> <p>Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 439 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15454.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 3.</p> <p>Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 353 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18337.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 4.</p> <p>Резепов И.Ш. Общая психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Резепов И.Ш.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 109 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1140.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 5.</p> <p>Ждан А. Н. История психологии: от Античности до наших дней [Текст]: учебник для вузов.- 9-е изд., испр. и доп.- М.: Академический проект; Трикта, 2012.- 587с.</p> <p>ИНТРNET ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании»</p>	Устный опрос, беседа, организационно-деятельностная игра Тест 5

		http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека	
5	Группы в организации	<p>Основная литература:</p> <p>1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 337 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19273.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Прометей, Московский педагогический государственный университет, 2013.— 160 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18587.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 439 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15454.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 353 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18337.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>4. Резепов И.Ш. Общая психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Резепов И.Ш.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 109 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1140.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>5. Ждан А. Н. История психологии: от Античности до наших дней [Текст]: учебник для вузов. - 9-е изд., испр. и доп. - М.: Академический проект; Трикста, 2012. - 587с.</p> <p>ИНТРАНЕТ ресурсы</p> <p>http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании»</p> <p>http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	Реферат Устный опрос, беседа, Тест 4
6	Психология управления групповыми и процессами. Командообразование	<p>Основная литература:</p> <p>1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 337 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19273.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Прометей, Московский педагогический государственный университет, 2013.— 160 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18587.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 439 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15454.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Козлов В.В. Психология управления [Электронный</p>	Устный опрос, беседа, выполнен ие заданий

		<p>ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 353 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18337.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 4.</p> <p>Резепов И.Ш. Общая психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Резепов И.Ш.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 109 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1140.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 5.</p> <p>Ждан А. Н. История психологии: от Античности до наших дней [Текст]: учебник для вузов.- 9-е изд., испр. и доп..- М.: Академический проект; Трикста, 2012.- 587с.</p> <p>ИНТРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	
7	Психологические механизмы мотивации персонала	<p>Основная литература:</p> <p>1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 337 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19273.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Прометей, Московский педагогический государственный университет, 2013.— 160 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18587.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 439 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15454.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>3. Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 353 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18337.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>4. Резепов И.Ш. Общая психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Резепов И.Ш.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 109 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1140.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>5. Ждан А. Н. История психологии: от Античности до наших дней [Текст]: учебник для вузов.- 9-е изд., испр. и доп..- М.: Академический проект; Трикста, 2012.- 587с.</p> <p>ИНТРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	Устный опрос, беседа, реферат Тест 6
8	Коммуникации в организации	<p>Основная литература:</p> <p>1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 337 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19273.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Жог В.И. Методология организационной психологии</p>	Кейс-метод Реферат Устный опрос, беседа, выполнен

		<p>[Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Прометей, Московский педагогический государственный университет, 2013.— 160 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18587.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 2.</p> <p>Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 439 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15454.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 3.</p> <p>Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 353 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18337.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 4.</p> <p>Резепов И.Ш. Общая психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Резепов И.Ш.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 109 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1140.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 5.</p> <p>Ждан А. Н. История психологии: от Античности до наших дней [Текст]: учебник для вузов. - 9-е изд., испр. и доп. - М.: Академический проект; Трикста, 2012. - 587с.</p> <p>ИНТРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека</p>	ие заданий
9	Поведение человека в организации	<p>Основная литература:</p> <p>1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 337 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19273.— ЭБС «IPRbooks», по паролю</p> <p>Дополнительная литература:</p> <p>1. Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Прометей, Московский педагогический государственный университет, 2013.— 160 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18587.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 2.</p> <p>Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 439 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15454.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 3.</p> <p>Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 353 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18337.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 4.</p> <p>Резепов И.Ш. Общая психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Резепов И.Ш.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 109 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1140.— ЭБС «IPRbooks», по паролю 5.</p> <p>Ждан А. Н. История психологии: от Античности до наших дней [Текст]: учебник для вузов. - 9-е изд., испр. и доп. - М.: Академический проект; Трикста, 2012. - 587с.</p> <p>ИНТРНЕТ ресурсы http://www.ict.edu.ru/ Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании» http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1</p>	Устный опрос, беседа, работа в малой группе Тест 7 Кейс-метод

		Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека	
--	--	--	--

6.4.1. Перечень информационных технологий, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости):

ЭБС «IPRbooks» URL: <http://www.iprbookshop.ru/11020> или локальная сеть Института
Компьютерная презентация лекций (PowerPoint)

Рабочее место в Институте, оборудованное компьютером с выходом в сеть Интернет

Локальная сеть Волгоградского гуманитарного института (учебно-методическая документация)

Поисковые системы: <http://www.yandex.ru/>; <https://www.google.ru/>; <https://mail.ru/>

6.4.2. Методические указания обучающемуся для осуществления самостоятельной работы

Самостоятельная работа планируется, с учетом расписания занятий и тематического плана по дисциплине «Организационная психология». Одним из основных методов овладения знаниями является *самостоятельная работа студентов*, объем которой определяется учебно-методическим комплексом в часах для каждой категории студентов по данному направлению. Проводя самостоятельную работу, обучающиеся опираются на методические советы и рекомендации преподавателя.

Для повышения эффективности самостоятельной работы студентов рекомендуется следующий порядок ее организации. Сначала изучаются теоретические вопросы по соответствующей теме с проработкой основной и дополнительной литературы. Особое внимание следует обратить на понимание основных понятий и определений, что необходимо для правильного понимания и решения задач. Затем нужно самостоятельно разобрать и решить рассмотренные в тексте примеры, выясняя в деталях практическое значение выученного теоретического материала. После чего еще раз внимательно прочитать все вопросы теории, попутно решая соответствующие упражнения, приведенные в учебниках и сборниках задач.

Внедрение этой формы обучения, думается, будет способствовать повышению качества образования. Во-первых, за счет того, что каждый студент при личной встрече с преподавателем сможет решить именно те, проблемы, которые возникают у него при изучении материала и реализации изученного на практике. Тогда, как в группе решаются проблемы не доступные пониманию большинству студентов. Во-вторых, повысится уровень самостоятельности студента. Если при проведении группового занятия студент может не принимать активного участия в обсуждении и решении проблемы, или просто соглашаться с решениями, предложенными другими, то, работая самостоятельно, он вынужден будет решать проблему самостоятельно, что в конечном итоге подготовит его к будущей практической деятельности. Студент также сможет самостоятельно планировать время, затрачиваемое им на постановку проблемы, ее решения, и составления отчета для преподавателя, что опять же будет способствовать повышению уровня образования данного студента.

Помощь в самостоятельной подготовке студенту окажут материалы учебно-методического комплекса. Они содержат перечень вопросов, которые необходимо изучить самостоятельно. К каждой теме прилагается список основной и дополнительной литературы, изучение которой будет способствовать наиболее полной подготовке к занятию. Студенту необходимо знать, что для подготовки достаточно использовать один из приведенных источников основной литературы. Для расширения познаний необходимо обращаться к

дополнительной литературе. Надо обратить внимание на то, что к каждой теме приведены основные понятия и краткое содержание материала, необходимого для изучения.

Выполнение студентами самостоятельной работы контролируется в зависимости от задания; задания, темы рефератов и тесты для контроля знаний студентов можно найти в материалах учебно-методического комплекса в разделе: Фонд оценочных средств.

Одной из форм контроля самостоятельной работы является тест. При подготовке *к тесту* обучающийся должен внимательно изучить материал, предложенный преподавателем и учебно-методическим комплексом (основные термины, вопросы для обсуждения, основную и дополнительную литературу); рассмотреть практические задачи, предложенные к данной теме; еще раз вернуться к теоретическим вопросам для закрепления материала.

Как правило, тесты включает в себя от 10 до 20 заданий. На ознакомление с вопросами и формулирование ответа студенту отводится 20 минут. Студент должен выбрать из предложенных вариантов правильный ответ и подчеркнуть его.

Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов по дисциплине преподаватель руководствуется, прежде всего, следующими критериями:

- умение оперировать понятиями и категориями;
- умение грамотно анализировать факты и возникающие в связи с ними отношения;
- умение самостоятельно толковать прочитанный материал, делать выводы;
- умение давать квалифицированные заключения по изученному материалу;
- владение культурой мышления, способен к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;
- способность логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь;
- способность анализировать социально значимые проблемы и процессы;
- способность понимать сущность и значение информации в развитии современного информационного общества;
- владение основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, имеет навыки работы с компьютером как средством управления информацией.

Студенты, давшие в результате 80 % и более правильных ответов получают оценку «отлично». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 60 % и более процентов получают оценку «хорошо». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 50 % и более процентов получают оценку «удовлетворительно». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на менее 50 % вопросов, получают оценку «неудовлетворительно».

Форма контроля – *реферат, аналитический обзор*. Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов учитываются следующие критерии:

- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
- развитие навыков самостоятельной работы учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.

Контрольные работы. Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов по дисциплине преподаватель руководствуется, прежде всего, следующими критериями:

- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
- развитие навыков самостоятельной работы с учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.

Оценка знаний, умений и навыков (компетенций) при интерактивных формах занятий.
Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов учитываются следующие критерии:

- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
- развитие навыков самостоятельной работы учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.
- умение оперировать понятиями и категориями;
- умение грамотно анализировать факты и возникающие в связи с ними отношения.

Критерии оценки и шкала оценивания знаний, умений, навыков:

- систематизированные, полные знания по всем вопросам;
- свободное владение терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;
- четкое представление о сущности, характере и взаимосвязях понятий и значимых явлений;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;
- умение использовать научные достижения дисциплин;
- ориентирование в специальной литературе ;
- знание основных проблем базовых дисциплин.

4 БАЛЛА (хорошо):

- в основном полные знания по всем вопросам;
- владение терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;
- четкое представление о сущности и взаимосвязях значимых явлений;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;

3 БАЛЛА (удовлетворительно):

- фрагментарные знания при ответе;
- владение терминологией;
- не полное представление о сущности и взаимосвязях значимых явлений и процессов;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;

2 БАЛЛА (неудовлетворительно):

- отсутствие знаний и компетенций;
- отсутствие представления о сущности, характере и взаимосвязях значимых явлений;
- неумение владеть терминологией.

6.5. Образовательные технологии.

№ п/п	Тема занятия	Вид учебного занятия	Форма/методы активного, интерактивного, сетевого обучения	Количество часов
1.	Организационный климат и культура	семинар	Кейс-метод	2
2.	Поведение человека в организации	семинар	Кейс-метод	2
Итого:				4

7. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. **Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]:** учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 337 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Дополнительная литература:

1. **Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]:** учебное пособие/ Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Прометей, Московский педагогический государственный университет, 2013.— 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18587>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 439 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15454>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
3. Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 353 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18337>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
4. Резепов И.Ш. Общая психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Резепов И.Ш.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 109 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/1140>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
5. **Ждан А. Н. История психологии: от Античности до наших дней [Текст]:** учебник для вузов. - 9-е изд., испр. и доп..- М.: Академический проект; Трикста, 2012.- 587с.

8. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

URL: <http://www.vggi.ru/> сайт ВрГИ

URL: <http://www.ur-library.info/> (Российская электронная библиотека)

URL: <http://www.ict.edu.ru/> Федеральный образовательный портал «Информационно-телекоммуникационные технологии в образовании»

URL: <http://www.edu.ru/> Федеральный портал «Российское образование»

URL: http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1 Федеральный образовательный портал «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» / библиотека

URL: <http://www.humanities.edu.ru/> Федеральный портал «Социально-гуманитарное и политологическое образование»

URL: <http://www.openet.edu.ru/> Федеральный образовательный портал «Российский портал открытого образования»

9. Перечень информационных технологий, включая перечень программного обеспечения и информационно-справочные системы

ЭБС «IPRbooks» URL: <http://www.iprbookshop.ru/11020> или локальная сеть Института
 Компьютерная презентация лекций (PowerPoint)
 Рабочее место, оборудованное компьютером с выходом в сеть Интернет
 Локальная сеть Волгоградского гуманитарного института (учебно-методическая документация)
 Поисковые системы: <http://www.yandex.ru/>; <https://www.google.ru/>; <https://mail.ru/>

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

№ п/п	Наименование	Наименование помещения или оборудования
1.	Специализированные аудитории:	Кабинет психологии, компьютерный класс
2.	Специализированная мебель и оргсредства	Мягкая мебель для снятия эмоциональной нагрузки
3.	Специальное оборудование:	Проектор, DVD
4.	Технические средства обучения:	Интерактивная доска, ноутбуки, компьютеры
5.	Иное	коллекция музыки

11. Методические указания для обучающихся

Изучение организационной психологии позволяет обеспечивать решение всей совокупности психологических проблем в организации. Помимо этого у студента формируется навыки организационной диагностики, управления организационными изменениями и проектами, управления персоналом, технологий командообразования. Поэтому изучения дисциплины «Организационная психология» обусловлено большой теоретической, так и практической значимостью.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен обладать теоретическими знаниями по вопросам историю развития и основное содержание предметной области организационной психологии; проблематику, методы, основные достижения и тенденции развития организационной психологии, отечественные и зарубежные организационно - психологические теории и концепции.

Изучение дисциплины заключается *в посещении лекций, практических занятий и самостоятельной работы студента.*

Студенты посещают **лекции**, ведут конспекты, дорабатывают их, изучая основную и дополнительную литературу. Целью лекционного материала является формирование у студентов теоретических знаний. Задачами занятий в форме лекций является: усвоение теоретических основ и нормативного материала; выработка умений применения в практической деятельности полученных знаний в этой сфере.

Помимо изучения теоретического и законодательного материала студент должен уметь грамотно применить его на практике.

На практических занятиях студенты участвуют в обсуждении всех запланированных вопросов, решают практические задачи и тесты. Студенты также выполняют различные задания, направленные на глубокое овладение знаниями учебной дисциплины.

Цель проведения практических занятий является закрепление теоретического и практического материала, полученного студентом на лекционных занятиях.

На практических занятиях активно используются интерактивные формы проведения занятий. Деловая игра – большая эффективность учебных деловых игр по сравнению с более традиционными формами обучения (например, лекцией) достигается не только за счет более полного воссоздания реальных условий профессиональной деятельности, но и

за счет более полного личностного включения обучающихся в игровую ситуацию, интенсификации межличностного общения, наличия ярких эмоциональных переживаний успеха или неудачи. В отличие от дискуссионных и тренинговых методов здесь возникает возможность направленного вооружения обучаемого эффективными средствами для решения задач, задаваемых в игровой форме, и воспроизводящих весь контекст значимых элементов профессиональной деятельности.

Кейс-метод - изучение, анализ и принятие решений по ситуации, которая возникла в результате происшедших событий, реальных ситуаций или может возникнуть при определенных обстоятельствах в конкретной организации в тот или иной момент времени. Таким образом, различают полевые ситуации, основанные на реальном фактическом материале, и вымышленные кейсы.

Студенты должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.

Дискуссия – это публичное выступление или свободный вербальный обмен знаниями, суждениями, идеями или мнениями по поводу какого-либо спорного вопроса, проблемы. Ее существенными чертами являются сочетание взаимодополняющего диалога и обсуждения-спора, столкновение различных точек зрения, позиций. Дискуссию рассматривают как метод интерактивного обучения и как особую технологию. В качестве метода дискуссия используется в других формах обучения: семинарских занятиях, тренингах, деловых играх, кейс-технологии. А также дискуссия включает в себя «мозговой штурм», анализ ситуаций и т.д.

По сравнению с лекционно-семинарской формой обучения дискуссия имеет ряд преимуществ:

1. дискуссия обеспечивает активное, глубокое, личностное усвоение знаний. Хотя лекция является более экономичным способом передачи знаний, дискуссия может иметь гораздо более долгосрочный эффект, особенно в случаях, когда обсуждаемый материал идет вразрез с установками некоторых членов группы либо включает неприятные или спорные вопросы. Активное, заинтересованное, эмоциональное обсуждение ведет к осмысленному усвоению новых знаний. Может заставить обучающегося задуматься, изменить или пересмотреть свои установки.

2. во время дискуссии осуществляется активное взаимодействие обучающихся. Активное участие в дискуссии раскрепощает обучающихся, развивает коммуникативные навыки, формирует уверенность в себе. Как правило, дискуссия подразумевает высокий уровень вовлеченности группы. Но почти всегда имеются участники, которые проявляют пассивность, не желая присоединиться к обсуждению. Однако если группа, тема и вопросы тщательно подобраны, то отдельным участникам становится очень трудно уклониться и не внести свой вклад в дискуссию.

3. обратная связь с обучающимися. Дискуссия обеспечивает видение того. Насколько хорошо группа понимает обсуждаемые вопросы.

Для повышения эффективности подготовки студентов **к практическому занятию** рекомендуется следующий порядок ее организации. Сначала изучаются теоретические вопросы по соответствующей теме с проработкой, как конспектов лекций, так и учебников. Особое внимание следует обратить на понимание основных понятий и определений, что необходимо для правильного понимания и решения задач.

Помощь в этом вопросе студенту окажут материалы **учебно-методического комплекса**.

Во-первых, они содержат перечень вопросов, которые рассматривались на лекционном занятии. Если обучающийся по каким-либо причинам не посетил его, к каждой теме дана литература, которая поможет восполнить пробелы.

Во-вторых, материалы учебно-методического комплекса содержат перечень вопросов, которые будут рассматриваться на практическом занятии. К каждой теме прилагается список основной и дополнительной литературы, изучение которой будет способствовать наиболее полной подготовке к занятию. Обучающемуся необходимо знать, что для

подготовки достаточно использовать один из приведенных источников основной литературы. Для расширения познаний необходимо обращаться к дополнительной литературе. Использование дополнительной литературы становится обязательным, если на это прямо указал преподаватель.

В-третьих, материалы учебно-методического комплекса содержат методические указания для обучающегося. В первую очередь надо обратить внимание на то, что к каждой теме приведены основные понятия и краткое содержание материала, необходимого для изучения.

В-четвертых, материалы учебно-методического комплекса содержат задачи и ситуации для обсуждения. В целях более глубокого изучения дисциплины, формирования навыков и умений письменного изложения проблемы, студентам предлагается решать задачи письменно.

С целью проверки глубины усвоения пройденного материала, а также в рамках подготовки к промежуточной аттестации (зачету), обучающиеся выполняют тесты.

При подготовке **к тесту** обучающийся должен внимательно изучить материал, предложенный преподавателем и учебно-методическим комплексом (основные термины, вопросы для обсуждения, основную и дополнительную литературу); рассмотреть практические задачи, предложенные к данной теме; еще раз вернуться к теоретическим вопросам для закрепления материала.

Как правило, тесты включает в себя от 10 до 20 заданий. На ознакомление с вопросами и формулирование ответа студенту отводится 20 минут. Студент должен выбрать из предложенных вариантов правильный ответ и подчеркнуть его.

Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов по дисциплине преподаватель руководствуется, прежде всего, следующими критериями:

- умение оперировать понятиями и категориями;
- умение грамотно анализировать факты и возникающие в связи с ними отношения;
- умение самостоятельно толковать источники;
- развитие навыков самостоятельной работы с учебной и научной литературой при решении поставленных задач.

Студенты, давшие в результате 80 % и более правильных ответов получают оценку «отлично». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 60 % и более процентов получают оценку «хорошо». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 50 % и более процентов получают оценку «удовлетворительно». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на менее 50 % вопросов получают оценку «неудовлетворительно».

Форма контроля – *реферат, доклад*. Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов учитываются следующие критерии:

- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
- развитие навыков самостоятельной работы учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.

Контрольные работы. Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов по дисциплине преподаватель руководствуется, прежде всего, следующими критериями:

- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
- развитие навыков самостоятельной работы с учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.

Оценка знаний, умений и навыков (компетенций) при интерактивных формах занятий.
Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов учитываются следующие критерии:

- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
- развитие навыков самостоятельной работы учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.

– умение оперировать понятиями и категориями;

умение грамотно анализировать факты и возникающие в связи с ними отношения.

Критерии оценки и шкала оценивания знаний, умений, навыков:

5 БАЛЛОВ (отлично):

- систематизированные, полные знания по всем вопросам;
- свободное владение терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;
- четкое представление о сущности, характере и взаимосвязях понятий и значимых явлений;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;
- умение использовать научные достижения дисциплин;
- ориентирование в специальной литературе;
- знание основных проблем базовых дисциплин.

4 БАЛЛА (хорошо):

- в основном полные знания по всем вопросам;
- владение терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;
- четкое представление о сущности и взаимосвязях значимых явлений;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;

3 БАЛЛА (удовлетворительно):

- фрагментарные знания при ответе;
- владение терминологией;
- не полное представление о сущности и взаимосвязях значимых явлений и процессов;
- умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;

2 БАЛЛА (неудовлетворительно):

- отсутствие знаний и компетенций;
- отсутствие представления о сущности, характере и взаимосвязях значимых явлений;
- неумение владеть терминологией.

Завершающей формой контроля изучения курса «Организационная психология» является **экзамен**. Вопросы к экзамену содержатся в учебно-методическом комплексе дисциплины. При подготовке к экзамену студент должен руководствоваться следующими положениями:

- определить к какой из изученных тем относится вопрос;
- при помощи учебно-методического комплекса определить объем содержания данного вопроса;
- изучить основные положения данного вопроса, используя конспекты лекций, основную и дополнительную литературу, указанную в материалах учебно-методического комплекса.

Экзамен. Экзаменатор оценивает знания по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний, умений и навыков студентов учитывается:

- умение оперировать понятиями и категориями;
- умение грамотно анализировать факты и возникающие в связи с ними отношения;
- умение самостоятельно толковать прочитанный материал, делать выводы;
- умение давать квалифицированные заключения по изученному материалу;
- владение культурой мышления, способен к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;
- способность логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь;
- способность анализировать социально значимые проблемы и процессы;
- способность понимать сущность и значение информации в развитии современного информационного общества;
- владение основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, имеет навыки работы с компьютером как средством управления информацией.

В результате использования форм обучения, рассмотренных выше, студенты должны получить комплексные знания организационной психологии, применения организационной диагностики, теоретических источников, уметь применять изученные нормы в процессе практической деятельности. Студенты должны комплексно подходить к решению поставленных проблем и быть самостоятельными в принятии решений.

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ ИНСТИТУТ»**

Рассмотрено и утверждено
на заседании кафедры

Оценочные материалы

«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

1.1. Описание индикаторов достижения компетенций (показателей оценивания) и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания.

№ р аз д е л а	Наименование и код компетенции (Результаты освоения программы бакалавриата)	Этапы формирования компетенции (разделы, темы дисциплины, изучение которых формирует компетенцию)	Индикатор достижения компетенций Составляющие результатов освоения Показатели оценивания (знания, умения, навыки)
1	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах (УК -5)	Тема 1. Введение в организационную психологию Тема 2. Работа психолога в организации Тема 3. Организационный климат и культура	<p>Знать: гуманистические ценности современной цивилизации; содержание принципов гуманизма, свободы и демократии, основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции</p> <p>Уметь: самостоятельно формулировать гуманистические ценности современного общества; оценивать и применять содержание принципов гуманизма, свободы и демократии в современном обществе, анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции</p>

			<p>Владеть: владеть практическими навыками и применять знания в процессе участия в совершенствовании и развитии общества</p>
2	<p>Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК -6)</p>	<p>Тема 1. Введение в организационную психологию Тема 2. Работа психолога в организации Тема 3. Организационный климат и культура Тема 4. Лидерство и руководство в организации Тема 5. Группы в организации Тема 6. Психология управления групповыми и процессами. Командообразование Тема 7. Психологические механизмы мотивации персонала Тема 8. Коммуникации в организации Тема 9. Поведение человека в организации</p>	<p>Знать: стандартные базовые методы и технологии психологической помощи индивиду, группе, организации</p> <p>Уметь: осуществлять стандартные базовые процедуры оказания психологической помощи индивиду, группе, организации; использовать традиционные психологические методы и технологии оказания психологической помощи</p>

			<p>Владеть: владеть полученными знаниями и навыками в процессе оказания психологической помощи индивиду, группе, организации с использованием традиционных психологических методов и технологий оказания психологической помощи</p>
3	Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры (ОПК-8)	<p>Тема 1. Введение в организационную психологию</p> <p>Тема 2. Работа психолога в организации</p> <p>Тема 3. Организационный климат и культура</p> <p>Тема 4. Лидерство и руководство в организации</p> <p>Тема 5. Группы в организации</p> <p>Тема 6. Психология управления групповыми и процессами. Командообразование</p> <p>Тема 7. Психологические механизмы мотивации персонала</p> <p>Тема 8. Коммуникации в организации</p> <p>Тема 9. Поведение человека в организации</p>	<p>Знать: принципы проектирования, реализации и оценки учебно-воспитательного процесса при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий</p> <p>Уметь: применять принципы проектирования, реализации и оценки учебно-воспитательного процесса при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий</p> <p>Владеть: владеть способностью и готовностью применять принципы проектирования, реализации и оценки учебно-воспитательного процесса при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий</p>
	Подготовка межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и	<p>Тема 1. Введение в организационную психологию</p> <p>Тема 2. Работа психолога в организации</p> <p>Тема 3. Организационный</p>	<p>Знать: Социальная психология, психология малых групп; Методология командной работы; Психология управления, организационная психология;</p>

<p>отдельным лицам (клиентам) (ПК -1)</p>	<p>климат и культура Тема 4. Лидерство и руководство в организации Тема 5. Группы в организации Тема 6. Психология управления групповыми и процессами. Командообразование Тема 7. Психологические механизмы мотивации персонала Тема 8. Коммуникации в организации Тема 9. Поведение человека в организации</p>	<p>Регламенты межведомственного взаимодействия и правила обмена профессиональной информацией между специалистами разных ведомств; Технологии работы в команде, организации деятельности специалистов разных ведомств; Методы активизации социальных, психологических и других ресурсов для подготовки межведомственных команд; Техники эффективной коммуникации со специалистами; Конфликтология (виды конфликтов, способы разрешения и т.д.); Технология разрешения конфликтов; Уметь: Подбирать эффективные формы и методы психологической подготовки специалистов межведомственной команды в соответствии с поставленными задачами; Осуществлять психологическую подготовку специалистов межведомственной команды с учетом их уровня квалификации; Разрабатывать программы подготовки специалистов межведомственных команд по оказанию психологической помощи организациям; Консультировать отдельных специалистов по работе в межведомственной команде; Вести документацию и служебную переписку; Использовать современные технологии работы с информацией, базами данных и иными информационными системами для решения вопросов организации и работы межведомственных команд, оказывающих психологическую помощь в</p>
---	--	---

			<p>социальной сфере; Владеть: Выявление проблем межведомственного характера в социальной сфере, подготовка предложений по формированию команды специалистов разного профиля для оказания комплексной психологической помощи клиентам; Разработка совместно со специалистами другого профиля программ межведомственного взаимодействия; Обучение специалистов ; межведомственной команды; Психологическая подготовка специалистов межведомственной команды; Психологическая оценка эффективности деятельности специалистов межведомственной команды; Консультирование специалистов межведомственной команды по вопросам оказания психологической помощи клиентам; Учет результатов работы</p>
--	--	--	--

*Наименование темы, раздела или тем, разделов берется из рабочей программы дисциплины.

К разделам № 1-6 (устный ответ, активные и интерактивные формы, экзамен)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
отлично	<p>Выставляется студенту, если он проявил следующие знания, умения, навыки: свободное владение научной терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы; систематизированные, полные знания по всем вопросам, входящим в показатель «знать» соответствующей компетенции; четкое представление о сущности, характере и взаимосвязях понятий организационной психологии; умение использовать научные достижения психологических и других связанных с ними дисциплин; ориентирование в специальной литературе; знание основных проблем психологической дисциплины; знания отличаются глубиной и содержательностью, дается полный ответ студента структурирован, содержит анализ существующих теорий, научных школ, направлений и их авторов по вопросу билета;</p>

	<p>логично и доказательно раскрывает предложенную проблему; ответ характеризуется глубиной, полнотой и не содержит фактических ошибок;</p> <p>ответ иллюстрируется примерами, в том числе из собственной практики;</p> <p>студент демонстрирует умение аргументировано вести диалог и научную дискуссию.</p> <p>Имеет навыки: психологического анализа различных форм организационных взаимодействий с выходом на определение специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций;</p> <p>конкретными методами, формами проведения организационно-психологических исследований;</p> <p>нахождения организационно-управленческих решений психологических ситуаций в области организационной психологии; приемами минимизации конфликта и достижения позитивного его решения.</p>
хорошо	<p>Выставляется студенту, если он проявил следующие знания, умения, навыки:</p> <p>в основном полные знания по всем вопросам тем, формирующим компетенцию;</p> <p>владение научной терминологией, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответов на вопросы;</p> <p>четкое представление о сущности, характере и взаимосвязях понятий организационной психологии;</p> <p>умение обосновать излагаемый материал практическими примерами;</p> <p>имеющиеся в ответе несущественные фактические ошибки, студент способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу;</p> <p>недостаточно раскрыта проблема по одному из вопросов билета;</p> <p>недостаточно логично изложен вопрос;</p> <p>студент не может назвать авторов той или иной теории по вопросу билета;</p> <p>студент не смог продемонстрировать способность к интеграции теоретических знаний и практики.</p> <p>Имеет навыки: психологического анализа различных форм организационных взаимодействий с выходом на определение специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций;</p> <p>конкретными методами, формами проведения организационно-психологических исследований;</p> <p>нахождения организационно-управленческих решений психологических ситуаций в области организационной психологии; приемами минимизации конфликта и достижения позитивного его решения.</p>
удовлетворительно	<p>Выставляется студенту, если он проявил следующие знания, умения, навыки:</p> <p>фрагментарные знания при ответе, которые отличаются поверхностностью и малой содержательностью, имеются</p>

	<p>неточности при ответе на основные вопросы; владение психологической терминологией; не полное представление о сущности и взаимосвязях психологических закономерностей и принципов; умение обосновать излагаемый материал практическими примерами; программные материалы в основном излагается, но допущены фактические ошибки; студент не может обосновать, объяснить факты; отсутствует понимание излагаемого материала, материал слабо структурирован; отсутствуют представления о межпредметных связях. Имеет навыки: психологического анализа различных форм организационных взаимодействий с выходом на определение специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций; конкретными методами, формами проведения организационно-психологических исследований; нахождения организационно-управленческих решений психологических ситуаций в области организационной психологии; приемами минимизации конфликта и достижения позитивного его решения.</p>
неудовлетворительно	<p>Выставляется студенту, если он продемонстрировал: неумение владеть психологической терминологией; отсутствие знаний и умений; отсутствие представления о сущности, характере и взаимосвязях психологических закономерностей и принципов; отсутствие сформированной компетенции; отсутствие сформированных навыков.</p>

К разделам № 1-6 (реферат, доклад)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
отлично	<p>выставляется студенту, если тема раскрыта полностью; студентом освещена актуальность темы, цели и задачи, научна и практическая значимость, сформулированы методы, теоретическая база; реферат оформлен в соответствии с предъявляемыми требованиями; в реферате исследуются проблемы теоретического и (или) практического характера; в реферате делаются аргументированные и обоснованные выводы по исследуемым проблемам; развиты навыки самостоятельного научного поиска необходимой литературы; студент аргументировано ответил на все вопросы, заданные при обсуждении доклада; развиты навыки самостоятельной работы учебной и научной литературой при решении поставленных задач; развиты навыки научного анализа материала и его изложения; выработаны умения самостоятельного выделения из всей</p>

	найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их; закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками; развиты умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме.
хорошо	выставляется студенту, если: заявленная тема раскрыта полностью; студент ответил на большинство вопросов, заданных в процессе обсуждения доклада; в реферате исследуются проблемы теоретического и (или) практического характера; развиты навыки самостоятельного научного поиска необходимой литературы; развиты навыки самостоятельной работы учебной и научной литературой при решении поставленных задач; развиты навыки научного анализа материала и его изложения; развиты умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме; выработаны умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их; закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.
удовлетворительно	выставляется студенту, если: заявленная тема раскрыта не полностью; студент не ответил на большинство вопросов, заданных в процессе обсуждения доклада; неправильно оформлен научный аппарат; в работе использовалось менее 3-х источников; развиты навыки самостоятельного научного поиска необходимой литературы; развиты умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме; развиты навыки самостоятельной работы учебной и научной литературой при решении поставленных задач.
неудовлетворительно	выставляется студенту, если: не сформирована компетенция; заявленная тема не раскрыта; рецензент доказал академическую недобросовестность студента (плагиат).

К разделам № 1-6 (тест)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
отлично	студенты, давшие в результате 80 % и более правильных ответов получают оценку «отлично».

хорошо	студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 60 % и более процентов получают оценку «хорошо».
удовлетворительно	студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 50 % и более процентов получают оценку «удовлетворительно».
неудовлетворительно	студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на менее, чем 50 % вопросов, получают оценку «неудовлетворительно».

К разделам № 1-6 (контрольная работа)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
отлично	ответ полный, правильный, понимание материала глубокое, основные умения сформированы и устойчивы; изложение логично, доказательно, выводы и обобщения точны и связаны с явлениями жизни, с областью будущей специальности; использование психологической терминологии правильное, практическая ситуация решена правильно;
хорошо	ответ удовлетворяет вышеназванным требованиям, но изложение недостаточно систематизировано, отдельные умения недостаточно устойчивы, в определении понятий, в выводах и обобщениях имеются отдельные неточности, легко исправимые с помощью дополнительных вопросов преподавателя, практическая ситуация решена правильно
удовлетворительно	ответ обнаруживает понимание основных положений излагаемого материала, однако наблюдается значительная неполнота знаний; определение понятий нечеткое, умения сформированы недостаточно, выводы и обобщения аргументированы слабо, в них допускаются ошибки; в решении практической ситуации имеются грубые недостатки;
неудовлетворительно	ответ неправильный, показывает незнание основного материала, грубые ошибки в определении понятий, неумение работать с документами, источниками, практическая ситуация не решена или решена, но неправильно.

1.2. Типовые контрольные задания и иные материалы

№ раздела	Наименование и код формируемой и контролируемой компетенции (Результаты освоения программы бакалавриата)	Этапы формирования компетенции (разделы, темы дисциплины, изучение которых формирует компетенцию)*	Вид оценочного средства (контрольное задание (тесты, рефераты и проч.), позволяющее провести контроль знаний, умений, навыков)
1	Способен воспринимать межкультурное разнообразие	Тема 1. Введение в организационную психологию Тема 2. Работа психолога в организации Тема 3. Организационный климат и культура	Составление, систематизация и анализ, изученной информации.

	общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах (УК -5)		Тестирование. Беседа. Подготовка реферата и сообщения, работа в группах, презентации, кейс-метод, экзамен.
2	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК -6)	Тема 1. Введение в организационную психологию Тема 2. Работа психолога в организации Тема 3. Организационный климат и культура Тема 4. Лидерство и руководство в организации Тема 5. Группы в организации Тема 6. Психология управления групповыми и процессами. Командообразование Тема 7. Психологические механизмы мотивации персонала Тема 8. Коммуникации в организации Тема 9. Поведение человека в организации	Составление, систематизация и анализ, изученной информации. Тестирование. Беседа. Подготовка реферата и сообщения, работа в группах, презентации, кейс-метод, экзамен.
3	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК -6)	Тема 1. Введение в организационную психологию Тема 2. Работа психолога в организации Тема 3. Организационный климат и культура Тема 4. Лидерство и руководство в организации Тема 5. Группы в организации Тема 6. Психология управления групповыми и процессами. Командообразование Тема 7. Психологические механизмы мотивации персонала Тема 8. Коммуникации в организации Тема 9. Поведение человека в организации	Составление, систематизация и анализ, изученной информации. Тестирование. Беседа. Подготовка реферата и сообщения, работа в группах, презентации, кейс-метод, экзамен.
	Подготовка межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам) (ПК -1)	Тема 1. Введение в организационную психологию Тема 2. Работа психолога в организации Тема 3. Организационный климат и культура Тема 4. Лидерство и руководство в организации Тема 5. Группы в организации Тема 6. Психология управления групповыми и процессами. Командообразование Тема 7. Психологические механизмы мотивации персонала Тема 8. Коммуникации в организации Тема 9. Поведение человека в организации	Составление, систематизация и анализ, изученной информации. Тестирование. Беседа. Подготовка реферата и сообщения, работа в группах, презентации, кейс-метод, экзамен.

Текущий контроль успеваемости
Тесты

для текущего контроля знаний

Правила тестирования: На ознакомление с вопросом и формулирование ответа студента отводится 20 минут. Студент должен выбрать из предложенных вариантов правильный ответ и подчеркнуть его.

Тест 1.

I. Выберите правильный ответ:

1. Хоуторнский эксперимент показал:
 - 1) влияние условий труда на производительность рабочих
 - 2) трудно учесть, как будут влиять различные факторы на работниц
 - 3) влияние внутренней мотивации на производительность рабочих
 - 4) необходимо учитывать влияние самого экспериментатора на ход исследования

2. Исторически организационная психология наиболее тесно связана с:
 - 1) общей психологией
 - 2) социальной психологией
 - 3) индустриальной психологией
 - 4) социологией

3. Организационная психология как самостоятельная отрасль психологической науки появилась:
 - 1) в XIX веке
 - 2) в начале XX века
 - 3) в 40-50-х годах XX века
 - 4) в 70-х годах XX века

4. Предметом организационной психологии являются:
 - 1) поведение людей в организации
 - 2) факторы, влияющие на поведение людей в организации
 - 3) все ответы верны
 - 4) все ответы неверны

5. В поисках объяснения и предсказания поведения организационная психология использует, прежде всего, метод:
 - 1) наблюдения
 - 2) экспертных оценок
 - 3) эксперимента
 - 4) социологического опроса

6. В современной психологии менеджмента выделяют два направления:
 1. Поведенческое и психодинамическое
 2. Структурное и системное
 3. Организационно-индустриальное и клиническое консультативное
 4. Поддерживающее и инновационное

7. Теории, принимавшие во внимание, прежде всего социологические и технологические аспекты организации:
 - 1) Одномерные теории организации
 - 2) Классические теории организации
 - 3) Универсальные теории организации
 - 4) Ситуационные теории организации

8. По теории А. Маслоу потребности какого уровня прежде всего влияют на поведение человека:

- 1) Потребности самосохранения
- 2) Физиологические потребности
- 3) Социальные потребности
- 4) Потребность в уважении
- 5) Потребность в самоутверждении

9. Какие компоненты относятся к внутренней среде организации:

- 1) Материалы
- 2) Капитал
- 3) Цели
- 4) Структура
- 5) Потребители
- 6) Задачи
- 7) Технология
- 8) Конкуренты
- 9) Люди

10. Автор теории ожиданий:

- 1) Ф. Херцберг
- 2) Д. МакКлеланд
- 3) В. Врум
- 4) А. Маслоу

Тест 2.

1. К современным теориям организации относятся:

- 1) Ситуационные
- 2) Системные
- 3) Управление по результатам
- 4) Все названное

2. Модель «семи факторов «Мак-Кинси» включает в себя следующие компоненты:

- 1) Стратегия; навыки и квалификация; разделяемые ценности; структура; система; кадры; стиль.
- 2) Стратегия; навыки и квалификация; разделяемые ценности; структура; процессы; кадры; стиль.
- 3) Стратегия; навыки и квалификация; разделяемые ценности; структура; система; кадры; организационный климат.
- 4) Стратегия; навыки и квалификация; разделяемые ценности; структура; система; кадры; производительность труда.
- 5) Стратегия; навыки и квалификация; разделяемые ценности; структура; система; кадры; внешние связи.

3. Автором бюрократической теории организации является:

- 1) Ф. Тейлор
- 2) М. Вебер
- 3) А. Файоль
- 4) Э. Мэйо
5. Авторитарная и демократическая.

4. Автором теории X и теории Y является:

1. Файоль
2. Тейлор
3. Оучи
4. Уотермен
5. Макгрегор

5. Автором теории Z является:

1. Файоль
2. Вебер
3. Оучи
4. Уотермен
5. Макгрегор

6. В теории трудовой мотивации Герцберга выделяются следующие мотиваторы труда, кроме:

1. интересная работа
2. хорошие шансы продвижения по службе
3. высокая степень ответственности
4. хороший заработок
5. справедливое распределение объемов работы

7. К положениям теории X относятся все, КРОМЕ:

1. людям свойственно врожденное чувство неприязни к работе, по возможности они стараются ее избежать; она не является для них мотиватором
2. людей необходимо принуждать к работе угрозой наказания и постоянно контролировать их
3. высокую мотивацию на деятельность обеспечивает гарантия занятости и создание доверительной обстановки между работниками
4. основным мотиватором всегда выступают экономические потребности, их цель - наибольшая экономическая выгода
5. обычный (средний) человек всегда стремится избежать ответственности; он испытывает желание, чтобы им руководили

8. К положениям теории Y относятся все, КРОМЕ:

1. человеку свойственен самоконтроль и саморуководство; для творческой деятельности это основные регуляторы; угроза и внешний контроль - это крайние средства мотивации в труде
2. работу людей мотивирует не только вознаграждение, но и цели деятельности
3. человеку свойственны инициатива и потребность нести ответственность за свою деятельность
4. мотиваторами деятельности часто выступает само содержание труда и интерес к нему
5. большой мотивационный эффект могут иметь и неформальные связи между субъектами организации

9. К положениям теории Z относятся все, КРОМЕ:

1. исходно люди пассивны. Их нужно стимулировать, заставлять работать
2. важнейшим фактором является создание атмосферы корпоративной общности, преданности организации
3. мотивирующей силой обладают максимально частые контакты между работником и управляющим
4. эффективная мотивация обеспечивается гласностью внутрифирменной информации, общностью целей всех работников

5. стимулом работы является создание атмосферы общей ответственности

10. В число детерминант психологического климата организации / коллектива входит:

- 1) Экономический фактор
- 2) Социальная защищенность работников
- 3) Производственно-гигиенические условия
- 4) Социально-психологические характеристики
- 5) Личностные особенности
- 6) Все названное
- 7) Все, кроме названного в п. 5

Тест 3.

1. Динамическая система правил, разделяемых членами организации - это:

1. организационный климат
2. социально-психологический климат
3. организационная культура
4. нормы организации
5. устав организации

2. В функциональном подходе выделяются параметры организационной культуры:

1. дистанция власти
2. избегание неопределенности
3. индивидуализм
4. маскулинность
5. все ответы верны

3. Роббинс предлагает в характеристике организационной культуры:

1. три типа организации по критериям: сложность, формализация, централизация
2. функциональный подход к анализу организации
3. параметр «дистанция власти» в описании организации
4. параметр «избегание неопределенности» в описании организации
5. все ответы верны

4. М. Вудкок и Д. Фрэнсис выделяют четыре уровня принятия решений; к ним НЕ относится:

1. Рутинный
2. Селективный
3. Силовой
4. Адаптационный
5. Инновационный
5. Феномен группового единомыслия (И.Дженис) характеризуется

1. Излишним оптимизмом и тягой к риску
2. Безусловной верой в исповедуемые группой принципы поведения
3. Стереотипом негативного восприятия соперников
4. Самоцензурой членов группы и давлением на несогласных
5. Всем сказанным

6. Для инновационной корпоративной культуры характерно:

1. выработка идей
2. развитие
3. стремление действовать и быть вознагражденным
4. готовность нести ответственность
5. Все верно

7. К ключевым навыкам принятия решений рутинного уровня относится все перечисленное, КРОМЕ:

1. Разумная оценка ситуации

2. Неуклонное следование процедуре
3. Гуманное лидерство
4. Авторитарное лидерство
5. Контроль и мотивация сотрудников
8. К ключевым навыкам принятия решений адаптационного уровня относятся все перечисленные КРОМЕ:
 1. Идентификация проблем
 2. Освобождение от оппозиционных групп внутри организации
 3. Систематизированное решение проблем
 4. Создание рабочих групп
 5. Анализ возможного риска
9. К ключевым навыкам принятия решений инновационного уровня относятся все перечисленные, КРОМЕ.
 1. Неуклонное следование процедуре
 2. Стратегическое планирование
 3. Системное планирование
 4. Творческое управление
10. В число детерминант психологического климата организации/коллектива входит:
 1. Экономический фактор
 2. Социальная защищенность работников
 3. Производственно-гигиенические условия
 4. Социально-психологические характеристики группы и личностные особенности сотрудников
 5. Все названное

Тест 4.

1. В современной науке выделяют следующие типы организационных структур:
 - 1) механистическая
 - 2) органическая
 - 3) простая
 - 4) все вышеперечисленное
2. В современной науке выделяют следующие типы организационных структур:
 1. Механистическая; органическая; простая, бюрократическая, матричная.
 2. Простая и сложная.
 3. Механистическая и социальная.
 4. Техническая и социальная.
 5. Авторитарная и демократическая.
3. Управленческий процесс традиционно разделяется на пять этапов, в число которых НЕ входит:
 1. Рекогносцировка
 2. Планирование
 3. Организация
 4. Руководство людьми
 5. Мотивация
 6. Контроль
4. Что из перечисленного входит в число обобщенных Р. Л. Кричевским требований к психологической стороне менеджерского контроля:
 1. Постоянство
 2. Оперативность
 3. Объективность
 4. Экономичность

5. Все названное
5. Функциональный анализ руководства включает в себя функции:
 1. Администраторская
 2. Стратегическая
 3. Экспертно-консультативная
 4. Представительская
 5. Все названные
6. Что из перечисленного препятствует эффективной коммуникации в организации:
 1. Недооценка руководителем важности коммуникаций
 2. Неблагоприятный психологический климат в организации
 3. Отсутствие обратной связи
 4. Неполнота информации и. неудовлетворительная структура сообщений
 5. Все названное
7. В число признаков эффективной обратной связи НЕ входит:
 1. Директивность
 2. Конструктивность
 3. Надежность
 4. Своевременность, незамедлительный характер
 5. Готовность принимать ее
8. В число эффектов неудовлетворительного состояния внутриорганизационных коммуникаций входит:
 1. Обезличивание работников
 2. Порождение потенциально разрушительных для организации слухов
 3. Снижение трудовой мотивации
 4. Увеличение текучести кадров
 5. Все названное
9. Семишаговая модель постановки целей (Вудкок, Фрэнсис) перед собой НЕ включает:
 1. Прояснение потребностей
 2. Прояснение возможностей
 3. Принятие решения о том, что вам нужно
 4. Оценка риска
 5. Выбор
 6. Уточнение цели
 7. Установление временных границ
 8. Контроль своих достижений
 10. При постановке целей решение о том, что вам нужно, включает в себя ответы на вопросы (исключите НЕПОДХОДЯЩИЙ пункт):
 Что для вас важно?
 Почему это важно?
 Какова приемлемая мера риска?
 Как ваши решения повлияют на окружающий?
11. К позитивным эффектам делегирования относится все, КРОМЕ:
 - Снижение напряжения у менеджера
 - Большая оперативность
 - Более энергичная и успешная работа группы
 - Увеличение степени группового согласия
 - Развитие подчиненных и рост креативности в работе
12. Обычно развитие новых коллективов проходит ряд стадий, в число которых НЕ входит:
 1. Притирка
 2. Ближний бой
 3. Экспериментирование

4. Фрагментация
5. Эффективность
6. Зрелость

Тест 5.

1. Критерии эффективности руководства разделяются на:

1. Инструментальные и эмоциональные
2. Дискретные и континуальные
3. Психологические и непсихологические
4. Ресурсные и актуальные

2. Что из перечисленного является непсихологическим критерием эффективности руководства:

1. Уровень заработной платы работников
2. Результативность коллектива
3. Уровень здоровья членов коллектива/группы
4. Стабильность достигаемых результатов

3. В число психологических критериев эффективности руководства входит:

1. Удовлетворенность членством в группе/ коллективе и работой
2. Мотивация членов группы/коллектива
3. Авторитет руководителя
4. Самооценка группы/коллектива

5. Все названное

4. Какие три стиля лидерства/руководства, получившие свои названия в результате исследований К. Левина, выделяются в социальной психологии:

1. Фокусированный, глобальный, неопределенный
2. Вертикальный, горизонтальный, векторный
3. Авторитарный, демократический, попустительский
4. Иерархический, паритетный, смешанный

5. Термины, использованные К. Левиным для обозначения стилей лидерства/руководства, имеют в виду:

1. Политические содержания
2. Врожденные, индивидуальные характеристики
3. Особенности типа принятия решений

6. Соучастующее (партиципативное) руководство предполагает:

1. Регулярные совещания руководителя с подчиненными
2. Открытость в отношениях руководителя с подчиненными
3. Делегирование подчиненным тех или иных полномочий, формулирования идей
4. Вовлеченность подчиненных в принятие решений
5. Все названное

7. Что из перечисленного НЕ входит в число описанных Б. Бассом и Д. Барреттом характеристик руководителя, благоприятствующих реализации партиципативного стиля:

1. Старший возраст
2. Высокий образовательный уровень
3. Менеджерский опыт не менее 7-ми лет
4. Уверенность в себе
5. Умение ценить способности и предложения подчиненных
8. Партиципативный стиль руководства предполагает наличие у подчиненных всех перечисленных качеств, КРОМЕ:

1. Высокий уровень знаний, умений
2. Высокий уровень потребности в независимости и стремление к равенству в отношениях
3. Тяга к творчеству
4. Стремление к личностному росту

5. Достаточно высокий образовательный уровень
9. Какой из типов групповой задачи НЕ отвечает особенностям партисипативного руководства:
 1. Предполагающие множественность решений
 2. Требующие максимального напряжения усилий
 3. Осуществляемые средними по напряжению усилиями
 4. Требующие теоретического анализа и профессионализма исполнения
10. Руководитель директивного типа наиболее эффективен в ситуациях:
 1. Очень благоприятных или неблагоприятных для него
 2. Умеренно благоприятных или неблагоприятных для него
 3. С четко заданными параметрами
 4. С гибкими параметрами
11. Руководитель демократического типа наиболее эффективен в ситуациях:
 1. Очень благоприятных или неблагоприятных для него
 2. Умеренно благоприятных или неблагоприятных для него
 3. С четко заданными параметрами
 4. С гибкими параметрами
12. Лидерство, в отличие от руководства, есть функция:
 1. Иерархии рабочих отношений
 2. Неформальных отношений
 3. Административного назначения
 4. Сопrotivления группы руководству
13. Неформальные отношения, в которых формируется лидер, разделяют на:
 1. Горизонтальные и вертикальные
 2. Условные и безусловные
 3. Деловые и эмоциональные
 4. Прямые и косвенные
14. К основным характеристикам партисипативного метода (по Синку) НЕ относится:
 1. Голос при решении проблемы
 2. Действенное делегирование прав
 3. Стремление к использованию индивидуальной и коллективной мудрости
 4. Совместное принятие решений
 5. Ответственность группы за ошибки входящего в нее человека

Тест 6.

1. Ключевые моменты кадрового менеджмента включают в себя:
 1. Наем
 2. Адаптацию
 3. Карьеру и повышение квалификации
 4. Реструктуризацию
 5. Оценку
2. Что из перечисленного относится к условиям, необходимым для успешного выполнения посреднических (медиаторных) функций в разрешении конфликта:
 1. Посредник должен быть нейтральным, не вовлеченным в конфликт лицом
 2. Доверие конфликтующих сторон к посреднику
 3. Согласие конфликтующих сторон работать с посредником
 4. Посредник не должен быть начальником участников конфликта
3. Система мотивации работников к труду и повышения результативности труда включает в себя все перечисленные методы, КРОМЕ:
 1. Экономические
 2. Целевой
 3. Проектирования и перепроектирования работ

4. Управляемого конфликта
5. Партиципативный

4. Какая мотивационная теория включает в себя мотивирующие и гигиенические факторы мотивации:

- 1) теория Маслоу;
- 2) теория Альделфера;
- 3) теория МакКлеланда;
- 4) теория Герцберга.
5. "Обогащенный труд", по Д.С. Синку, характеризуется следующим:

1. Ответственность работника за результат
2. Представление о важности работы
3. Контроль работника над выполняемой работой и условиями труда
4. Обратная связь (возможность получения информации о результате труда)
5. Верно все

6. Согласно теории характеристик работ, Д. Хакмена и Г. Олдхэма, благоприятное психологическое состояние работника связано с:

1. Разнообразие работы
2. Знание достигаемых результатов
3. Значимость работы
4. Самостоятельность
5. Все верно
7. К главным мотиваторам М. Вудкок и Д. Фрэнсис относят:

1. Личное развитие, чувство причастности, интерес и вызов
2. Социальные льготы, уважение. Ответственность
3. Стилль управления, интерес, новизна
4. Многообразие, вознаграждение, обучение

8. Согласно Ф. Тейлору, премиальная сумма не должна быть меньше 30% основного оклада, чтобы играть стимулирующую роль. Согласно же Т. Питерсу и Р. Уотермену, малые награды часто оказываются эффективнее больших. Какое из утверждений лучше объясняет противоречие этих подходов:

1. Т. Питере и Р. Уотермен имели в виду малые организации, тогда как Ф. Тейлор — большие корпорации
2. Ф. Тейлор имел в виду организации, а Т. Питерс и Р. Уотермен — структурные подразделения внутри организации
3. Рекомендации Т. Питерса и Р. Уотермена относятся к текущему стимулированию, тогда как Ф. Тейлор имел в виду итоговые вознаграждения
4. Рекомендации Ф. Тейлора относятся к началу XX в. и морально устарели

9. М. Вудкок и Д. Фрэнсис описывают четырехшаговую схему проведения аттестационных собеседований, в нее НЕ входит:

1. Подготовка
2. Настройка на собеседование
3. Собеседование
4. Тестирование
5. Завершение

10. Процесс оценки эффективности выполнения сотрудниками своих должностных обязанностей называется:

1. Коучинг
2. Ассесмент
3. Аттестация
4. Контроль

5. Регуляция поведения персонала

11. Карьера определяется в психологии и менеджменте как:

1. вид профессиональной деятельности на отдельных этапах трудового пути
2. профессиональный опыт человека.
3. последовательность профессий, рабочих мест и позиций в течение рабочей жизни человека.
4. деятельность, требующая затраты усилий для достижения определенного результата
5. все названное верно

12. К видам карьеры можно отнести все, КРОМЕ одной:

1. вертикальная
2. горизонтальная
3. пенсионная
4. карьера домохозяйки
5. ступенчатая

13. К функциям кадрового менеджмента НЕ относится:

- 1) кадровое планирование;
- 2) оценка кадрового потенциала;
- 3) кадровое обучение;
- 4) кадровое стимулирование и мотивирование;
- 5) психологическое консультирование.

14. Дж. Холланд выделяет следующие профессиональные типы личности:

- 1) реалистичный, интеллектуальный, социальный, деловой, предприимчивый, артистический;
- 2) реалистичный, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, технический, артистический;
- 3) реалистичный, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предприимчивый, эмоциональный;
- 4) реалистичный, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предприимчивый, артистический;
- 5) интеллектуальный, рефлексивный, социальный, конвенциональный, предприимчивый, артистический.

Тест 7.

1. Перечислите ключевые оставляющие эффективной организации согласно теории «7-S»:

- 1) Стратегия
- 2) Структура
- 3) Системы
- 4) Штат
- 5) ...
- 6) ...

2. К критериям эффективной деятельности относятся:

- 1) Высокая производительность и качество продукта
- 2) Удовлетворенность работника
- 3) Минимальные энергетические и нервно-психологические затраты
- 4) Оптимальные энергетически нервно-психологические затраты
- 5) Успешная деятельность любыми средствами

- | | |
|---------------------------------------|------------------|
| 2) Концепция управления по целям | б) Д. Мак-Грегор |
| 3) Теория эффективной организации | в) П. Друкер |
| 4) Теория организационного потенциала | г) И. Ансофф |

11. Соотнесите:

- | | |
|---|--|
| 1) Классический тип научения поведению человека в организации | а) выводы из последствий своего предыдущего опыта |
| 2) Оперантный тип | б) рефлекторное поведение человека |
| 3) Социальный тип | в) изменение поведения на основе наблюдения за поведением других людей |

12. При поражении в стремлении удовлетворить потребность возникает:

- 1) аффилиация
- 2) стресс
- 3) фрустрация
- 4) апатия

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

1. Междисциплинарный статус организационной психологии
2. Организация как «машина» и организация как «социальная общность» – сравнительный анализ концептуальных подходов.
3. Системная методология анализа организационных взаимодействий
4. Организации в постиндустриальном обществе.
5. Организационные ценности и эффективность трудового поведения.
6. Значимость труда и ее отражение в индивидуальных и групповых ценностях.
7. Управленческий труд – психологические особенности и требования.
8. Лидерство и реализация властных функций в организации.
9. Инновационные процессы в организациях – психологические последствия.
10. Организационный стресс: факторы развития и последствия
11. Кризисы в развитии организаций
12. Организационная политика и личная жизнь
13. Социокультурные различия в организационное поведение
14. Феномен «организационной культуры»
15. Формы оказания консультационной помощи в организациях
16. Статус и роль индивида в группе. Ролевой конфликт.
17. Развитие групп. Команды в организациях.
18. Поведение индивида в организации. Основные проблемы.
19. Западноевропейская парадигма в организационной психологии.
20. Американская парадигма в организационной психологии.
21. Концепция организации как открытой системы Катца и Кана.
22. Организация как система и ее подсистемы (по Шеррингтону).
23. Модель организационной динамики Коттера.
24. Организации как метафоры.
25. Понятие социальной организации: признаки и характеристики.
26. Взаимодействие организации с окружающей средой (по Дункану).
27. Пути преодоления организацией неопределенности в окружающей среде (по Шеррингтону).
28. Организационная структура, ее аспекты.
29. Виды структур и факторы, определяющие структуру организации.
30. Ограничения и требования к организационной структуре.
31. Принципы построения организационной структуры.

32. Подходы к понятию «Организационная культура»
33. Типологии организационных культур.
34. Концепция организационной культуры Э.Шейна.
35. Концепции организационной культуры Ховштеда и Оучи.
36. Источники формирования организационной культуры.
37. Методы диагностики организационной культуры.
38. Коммуникативное пространство в организации: его структура и элементы.
39. Критерии оценки коммуникативной структуры.
40. Проблемы, связанные с информационными потоками.
41. Принятие решений в организации – основные этапы.
42. Стратегии принятия решений в организации.
43. Передача решения на исполнение.
44. Реализация решения и ее контроль.
45. Содержательные теории мотивации.
46. Процессуальные теории мотивации.
47. Теоретические подходы к изучению профессионального стресса.
48. Источники профессионального стресса.
49. Цели коммуникаций в организации.
50. Коммуникативная структура организации и критерии ее оценки.
51. Межличностные и организационные барьеры коммуникаций в организации.
52. Информационное пространство организации.
53. Проблемы, связанные с информационными потоками в организации.
54. Сущность метода делегирования полномочий.
55. Организационно-психологические барьеры для внедрения делегирования полномочий.
56. Условия, способствующие успешному внедрению делегирования полномочий.
57. Ограничения для внедрения делегирования полномочий.
58. Содержательные теории мотивации трудовой деятельности.
59. Процессуальные теории мотивации трудовой деятельности.
60. Проблема соотношения взаимных ожиданий и притязаний человека и организации.
61. Адаптация индивида в организации. Уровни адаптации.
62. Современные подходы к пониманию организационного поведения.

Критерии оценки – см. п 1.2. ОС

Промежуточная аттестация ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Предмет и задачи организационной психологии на современном этапе.
2. Методы организационной психологии.
3. Основные психологические проблемы в организациях.
4. Психолог в организации: направления деятельности и формы работы.
5. Понятие и основные признаки социальной организации.
6. Меняющиеся представления об организации. Метафоры организации.
7. Организация как система. Общие характеристики организации.
8. Внутренняя и внешняя среда организации.
9. Жизненный цикл организации.
10. Понятие организационной культуры. Основные проблемы ее изучения.
11. Психологический климат в организации, его соотношение с организационной культурой.
12. Содержание организационной культуры и ее структура (Э. Шейн).
13. Метафоры организационной культуры.
14. Типологии организационных культур.
15. Проблемы власти и руководства в организациях.

16. Источники власти в организации, их классификации.
17. Соотношение руководства и лидерства в организации.
18. Теории лидерства.
19. Стиль руководства. Современные и традиционные подходы к его изучению.
20. Ситуационные подходы к эффективному лидерству.
21. Карьера руководителя. Типологии карьер руководителя.
22. Виды групп в организациях.
23. Соотношение формальной и неформальной структур в организации.
24. Понятие команды. Процесс командообразования.
25. Психологическая совместимость в команде и ее влияние на управление.
26. Модель «пять больших личностных черт» в диагностике сотрудников и командообразовании.
27. Модель соотношения накопленных и различных личностных черт в командообразовании.
28. Теория самокатегоризации и социальная идентификация: привлекательность группы, деперсонализация, восприятие включенности в групповые отношения, межгрупповая конкуренция.
29. Поведение, ориентированное на себя и на команду
30. Мотивация трудовой деятельности: основные понятия.
31. Основные зарубежные теории мотивации трудовой деятельности.
32. Диспозиционные теории трудовой мотивации.
33. Когнитивные теории мотивации.
34. Проблемы и методы стимулирования труда.
35. Пути и способы повышения трудовой мотивации. Трудовая мотивация и удовлетворенность работой.
36. Общая характеристика процессов коммуникации в организациях.
37. Модели коммуникативного процесса.
38. Каналы и сети организационных коммуникаций
39. Регулирование информационных потоков в организации. Системы обратной связи в управленческом процессе.
40. Конфликты в организациях: их предупреждение и разрешение.
41. Конфликт как развитие отношений.
42. Причины межгрупповых конфликтов в организации.
43. Проблемы взаимодействия человека и организации.
44. Меняющиеся представления о «человеке организации».
45. Организационное поведение: проблемы описания и изучения. Барьеры коммуникаций в организациях.

Критерии оценки – см. п 1.2. ОС

**ВЕДЕНИЕ ЗАНЯТИЙ В ИНТЕРАКТИВНОЙ ФОРМЕ,
ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ РАЗВИТИЕ У ОБУЧАЮЩИХСЯ НАВЫКОВ
КОМАНДНОЙ РАБОТЫ, МЕЖЛИЧНОСТНОЙ КОММУНИКАЦИИ, ПРИНЯТИЯ
РЕШЕНИЙ, ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ**

Тема 2. Работа психолога в организации

Лекция - дискуссия

Цель: изучить место, роль и возможности психолога-практика в организации. Профессиональная компетентность организационного психолога-практика. Позиции

психолога в процессе консультирования в организации. Ролевое кольцо консультирования. Основные формы и методы работы психолога в организации.

Задания для дискуссии:

1. Вы являетесь психологом в штате неврологической больницы. Предложите программу психологических мероприятий для медицинского персонала больницы с учетом вредностей, определяемых контингентом больных.

Вопросы:

- 7) Сформулируйте общие цели и конкретные задачи работы.
- 8) Выделите основные направления работы.
- 9) Выделите основные цели и задачи по каждому направлению.
- 10) Предложите программу мероприятий в соответствии с поставленными задачами.
- 11) Определите круг задействованных специалистов, ресурсов, сроки работ.
- 12) Определите критерии оценки успешности решения задач.

2. К Вам как психологу организации обратился руководитель одного из подразделений с запросом по поводу разрешения конфликта между двумя особо ценными для организации сотрудниками. Опишите возможные стратегии и тактики профессиональных действий в данной ситуации.

Вопросы:

- 6) Сформулируйте общие цели и конкретные задачи работы.
- 7) Выделите основные направления работы.
- 8) Выделите основные цели и задачи по каждому направлению.
- 9) Предложите программу мероприятий в соответствии с поставленными задачами.
- 10) Определите круг задействованных специалистов, ресурсов, сроки работ. Определите критерии оценки успешности решения задач.

Тема: Организационный климат и культура

Занятие проводится в форме кейс – метода

Семинар

Цель: актуализировать знания по изучаемой теме, способствовать овладению научной терминологией, формировать умения применять знания на практике, аргументировать выбор решения поставленной задачи.

Задачи:

- обобщить и систематизировать знания об организационной культуре;
- развивать умения мыслить самостоятельно и аргументировать свою речь;
- исследовать факторы, детерминирующие формирование организационной культуры, теории организационной культуры.

1 этап: актуализация знаний

В ходе подготовки к занятию для эффективного его проведения целесообразно обозначить основные знания, умения и навыки, которые понадобятся студентам, и подготовить их к занятию заранее или непосредственно перед ним: Организационная культура. Факторы, детерминирующие формирование организационной культуры. Теории организационной культуры. Организационная культура и лидерство. Национальное в организационной культуре.

II этап: выполнение практических заданий.

Постановка проблемы.

LeviStrauss – крупнейший в мире производитель джинсовой одежды, объемы продаж которой исчисляются миллиардами долларов. Однако в начале 90-х гг. в адрес компании стали поступать упреки, что она медленно обновляет свою продукцию, уступая своим конкурентам – HagggarApparel и FarahManufacturing. Появились также критические замечания в адрес организационной культуры LeviStrauss. В то время компания проводила в жизнь идею ее президента R. Haas, убежденного, что компания уже доказала свою возможность занимать лидирующее положение по производству джинсовой одежды. Теперь ее задача – создать высоко моральную культуру, поддерживать этику взаимоотношений, тем самым превратив LeviStrauss в образец высокого качества трудовой жизни. Идеи Haas сводились к следующему:

открытость: менеджеры должны проявлять интерес к работникам, отмечать их успехи, подчеркивать их вклад в достижение результатов работы компании;

независимость: на всех уровнях управления организацией приветствуются независимые суждения, конструктивная критика;

этика: менеджеры должны четко и открыто формулировать свои требования, подавать примеры этики бизнеса и взаимоотношений внутри и за пределами компании;

делегирование: менеджеры должны делегировать полномочия более низким уровням управления, тем, кто непосредственно производит продукцию и контактирует с покупателями и клиентами;

внешние связи: LeviStrauss откажется от сотрудничества с партнерами, действия которых противоречат стандартам этики компании;

оценка персонала: до 30% премий приходится на работников, соблюдающих этические стандарты. Работник, который добился высоких производственных результатов, но недостаточно хорошо проявил себя с точки зрения этических норм и стандартов компании, может не получить премию.

Этические стандарты *LeviStrauss* многие ставили под сомнение, считая. Что они не способствуют повышению эффективности работы компании, объясняя этим ее неудачи на рынке. Однако *Haas* считал, что проблемы компании обусловлены внешними факторами и обстоятельствами, и если бы не приверженность персонала этим этическим нормам, компания переживала бы гораздо большие трудности.

Вопросы:

1. Какова организационная культура компании *LeviStrauss*?
2. Можно ли считать организационную культуру компании *LeviStrauss* сильной?
3. Согласны ли вы с утверждением *Haas*, что созданная им организационная культура представляет основное конкурентное преимущество компании на рынке? Аргументируйте свою позицию.

III этап: Подведение итогов.

После окончания занятия уточняются основные положения и термины, анализируются результаты, выявляется согласованность мнений и позиций, совместно формулируются и принимаются окончательные решения.

Этапы работы над ситуацией в аудитории и регламент:

- студенты разбиваются на группы по 3-4 человека, изучение текста ситуации в группе (10 мин.);
- постановка преподавателем основных вопросов, вводное слово (5 мин);
- работа в составе малой группы, выбор лидера (20 мин.);
- представление решений каждой малой группы (10 мин);

- общая дискуссия, вопросы (20 мин);
- выступление преподавателя, его анализ ситуации (10 мин).
- обмен аргументациями и их анализ (10 мин)

Тема: Организационный климат и культура

Занятие проводится в форме дискуссии

Лекция

Цель: изучить следующие категории: Организационная культура. Факторы, детерминирующие формирование организационной культуры. Теории организационной культуры. Организационная культура и лидерство. Национальное в организационной культуре.

Задания:

1. Охарактеризуйте менталитет и национальные особенности управления в России на основе критериев, предложенных Г. Ховштеде, заполнив таблицу. Аргументируйте свою позицию.

Критерии	Оценка	Аргументы и подтверждающие факты
Степень коллективизма		
Дистанция власти		
Стремление минимизировать риск		
Отношение к роли женщины		

2. Диагностика культуры с помощью метода организационных парадигм Л. Константина. Формирование организационной культуры Компании

Студентам дается задание по разработке организационной культуры компании используя следующую схему этапов. Работа проводится индивидуально и в группах:

Этапы формирования организационной культуры Компании:

1. Исследование существующей организационной культуры Компании:

описание целей и системы ценностей Компании;

разработка рекомендаций по приведению в соответствие целей и основных ценностей Компании;

анализ элементов организационной культуры;

выявление отрицательных и положительных факторов, влияющих на формирование и развитие организационной культуры;

анализ соответствия негласных стандартов поведения сотрудников нормам и правилам, зафиксированным в организационно-распорядительных документах Компании.

2. Разработка организационной культуры Компании:

регламентация элементов организационной культуры: правил, норм и традиций;

создание концепции организационной культуры Компании;

разработка проекта Кодекса Корпоративной этики;

выработка механизмов исполнения и внедрения Кодекса Корпоративной Этики;

создание системы внутрифирменных коммуникаций;

обучение руководства и сотрудников службы управления персоналом методам, принципам и инструментам воздействия на организационную культуру;

консультирование по вопросам управления служебной этикой и служебным этикетом.

3. Внедрение организационной культуры Компании:

сопровождение работы по формированию и развитию организационной культуры Компании – инструмента внутреннего управления;
мониторинг процессов формирования организационной культуры.

Тема 2: Лидерство и руководство в организации

Занятие проводится в форме деловой игры

Семинар

Цель: актуализировать знания по изучаемой теме, способствовать овладению научной терминологией, формировать умения применять знания на практике, аргументировать выбор решения поставленной задачи.

Задачи:

- обобщить и систематизировать знания о специфике коммуникаций в организации;
- развивать умения мыслить самостоятельно и аргументировать свою речь;
- исследовать пути повышения эффективности общения в организациях.

Задания:

1. Организационно-деятельностная игра

1. Индивидуально проранжируйте должности с точки зрения всей власти, которую они должны иметь в своих организациях. (10 мин).

Поставьте «1» перед той должностью, которая, по вашему мнению, является наиболее «властной» в указанной организации, и «15» - перед должностью, которая наименее «властная» в данной организации.

Медсестра в больнице

Ректор в крупном университете

Генеральный директор в небольшой фирме

Техник по медприборам в кардиологическом центре

Специалист отдела кадров в металлургической компании

Профессор в университете

Оператор ПЭВМ в известной фирме

Бухгалтер в поликлинике

Региональный менеджер по продажам в крупной торговой фирме

Исследователь в компании высоких технологий

Милиционер (полицейский) на посту

Морской прапорщик на авианосце

Надомный ремесленник

Секретарь генерального директора в известной нефтегазовой компании

Депутат Совета Федерации

2. Решить, которая из перечисленных выше должностей должна иметь наиболее «сильные»: право на власть; власть вознаграждения; власть принуждения. Напишите до 50 слов объяснения, почему вы выбрали каждую из должностей как наиболее подходящую для каждой из трех категорий. (15- 20 мин).

3. Отберите наименее «властные» должности из своего проранжированного списка и подготовьте краткий перечень источников власти и влияния (через политику в организации), которые могли быть использованы для усиления власти в данной должности. (10-15 мин).

4. Индивидуальные результаты обсуждаются в малых группах. (15 - 20 мин).

5. Под руководством преподавателя проводится общее обсуждение в группе. (15 мин).

Ход занятия:

I этап: актуализация знаний

В ходе подготовки к занятию для эффективного его проведения целесообразно обозначить основные знания, умения и навыки, которые понадобятся студентам, и подготовить их к занятию заранее или непосредственно перед ним: Общение в организации. Функции общения. Структура коммуникативного акта. Средства коммуникации. Регулятивная функция общения. Перцептивная функция общения. Интерпретация и атрибуция. Барьеры эффективного общения. Система организационного общения. Пути повышения эффективности общения в организациях.

II этап: выполнение практических заданий.

Постановка проблемы.

Жанна Христоводар только что получила университетскую степень бакалавра по направлению «Менеджмент» и сразу же включилась в работу компании своего отца. Ее отец Богдан Христоводар являлся владельцем и президентом компании «Бутики Христоводара». Компания владела сетью из 12 магазинов модной женской одежды в ряде крупных городов России. Компанию еще в конце перестройки основал дед Жанны. Связи и опыт деда, долгое время работавшего в сфере советской торговли, и последние 10 лет деятельности ее отца в области женской одежды, их умение покупать и продавать эту одежду превратили компанию из одного магазина в центре Москвы в достаточно большую сеть магазинов. Управленческий стиль Богдана Христоводара, по сути, был продолжением стиля его отца. Оба получили образование при старой системе, один – торговое, а другой – политехническое. Богдан знал, что и как он делает. Он был горд тем, что был способен «держать руку на пульсе» всех деталей по покупке, рекламе и управлению магазинами. Каждый из менеджеров его магазинов, равно как и члены правления, встречались с ним каждые две недели в Москве. Между этими встречами Богдан тратил 2-3 дня каждой недели на посещение своих магазинов и работу с их менеджерами.

Однако главной его заботой было то, как люди коммуницируют и как они смотивированы к работе. Он отмечал, что на заседаниях, которые он проводил, все его менеджеры и специалисты слушают его очень внимательно. Тем не менее от суждений, которые она делала, его начала беспокоить мысли: слышат ли они его или просто внимательно слушают. Как результат ряд его указаний не четко выполнялись магазинами. Он часто сам правил документацию и рекламные проспекты. В некоторых магазинах работники поговаривали о вступлении в профсоюз. Нередко приходилось слышать то, что ему совсем не нравилось. Так, ему стало известно, что многие работники компании, включая старших менеджеров, знают, что пытается делать его компания, и уверены, что они могли делать дело лучше, если бы имели шанс говорить непосредственно с Богданом и его ближайшим окружением. Сам Богдан чувствовал, что многие его менеджеры, так же как и служащие магазинов, делали свою работу без каких-нибудь реальных усилий в творчестве, без изобретательности и энтузиазма. Его, кроме того, интересовало, почему некоторые его лучшие работники увольнялись и устраивались на работу к конкурентам.

Когда дочь пришла к нему, чтобы занять должность его специального помощника, он сказал: «Жанна, меня беспокоит происходящее в компании. Очевидно, что эта проблема коммуникации и мотивации. Я знаю, что ты изучала менеджмент в университете. Я слышал, как ты говорила о проблемах барьеров и техники коммуникации. Ты называла имена Маслоу, Герцберга, Врума, МакКлелланда и других, кто много знает в области мотивации. Конечно, я сомневаюсь, что эти «психологи» знают достаточно много о бизнесе. Вместе с тем я знаю о мотивации людей то. Что главное – деньги, хороший начальник и хорошие условия работы. Может быть, ты знаешь, что-то еще, что поможет

мне? Я надеюсь на это. За твое обучение в университете я заплатил немало денег. Мне это недешево обошлось. Так что ты могла бы мне предложить?».

Вопросы

1. Как тот бизнес, в котором находилась компания, определял политику в области коммуникации?
2. Какой управленческий стиль преобладал у деда и отца Жанны и как он влиял на решение проблем межличностной и организационной коммуникации в компании?
3. Какие формы коммуникации с подчиненными преимущественно использовал Христодар-отец?
4. Где у Христодара-отца происходил сбой в коммуникационном процессе?
5. Какие коммуникационные барьеры имели место в компании? Какие меры вы предложили бы для их устранения?
6. Какие коммуникационные сети использовались Христодаром отцом во взаимодействии с подчиненными?
7. Какой коммуникационный стиль преимущественно использовал Христодар-отец в общении с подчиненными?
8. Какие невербальные формы коммуникации использовал Христодар-отец и были ли они эффективными?
9. Как решение вопросов коммуникации в данной ситуации связано с решением проблем мотивации?
10. Как бы вы на месте Жанны ответили ее отцу на его монолог?

III этап: Подведение итогов.

После окончания занятия уточняются основные положения и термины, анализируются результаты, выявляется согласованность мнений и позиций, совместно формулируются и принимаются окончательные решения.

Этапы работы над ситуацией в аудитории и регламент:

- студенты разбиваются на группы по 3-4 человека, изучение текста ситуации в группе (10 мин.);
- постановка преподавателем основных вопросов, вводное слово (5 мин);
- работа в составе малой группы, выбор лидера (20 мин.);
- представление решений каждой малой группы (10 мин);
- общая дискуссия, вопросы (20 мин);
- выступление преподавателя, его анализ ситуации (10 мин).
- обмен аргументациями и их анализ (10 мин)

Тема 6. Психология управления групповыми процессами. Командообразование

Лекция – исследование

Цель – изучить: Групповые процессы. Процесс командообразования. Совместимость и ее влияние на управление. Социально-психологический климат и приемы его оптимизации. Модель «пять больших личностных черт» (Дигман, МакКрэй) в диагностике сотрудников и командообразовании. Теория самокатегоризации и социальная идентификация: привлекательность группы, деперсонализация, восприятие включенности в групповые отношения, межгрупповая конкуренция (Дж. Джексон).

Задание:

1. Выполните методику Холланда. Оформите протокол исследования. Сделайте выводы о профессиональных склонностях.

Лист для ответов

Инструкция: Предположим, что после соответствующего обучения Вы сможете работать по любой специальности. Однако, если бы Вам пришлось выбирать только из двух возможностей, что бы Вы предпочли? Обведите кружком, выбранный Вами ответ в регистрационном бланке.

Фамилия, имя, отчество

1а	1б	2а		2б	3а
3б	4а		4б	5а	5б
6а			6б	7а	
	7б	8а			8б
9а		9б	19а	10б	11а
	11б	12а	12б	13а	
13б	14а	14б	15а		15б
16а	16б	17а		17б	18а
18б	19а		19б	20а	20б
21а			21б	22а	
	22б	23а			23б
24а		24б	25а	25б	26а
	26б	27а	27б	28а	
28б	29а	29б	30а		30б
31а		31б	32а	32б	
	33а	33б	34а		34б
35а	35б	36а		36б	37а
37б	38а		38б	39а	39б
40а			40б	41а	
	41б	42а			42б

Тема 9: Поведение человека в организации (Кейс-метод)

Занятие проводится в форме кейс – метода

Семинар

Задачи:

- обобщить и систематизировать знания о проблеме соотношения взаимных ожиданий и притязаний человека и организации;
- развивать умения мыслить самостоятельно и аргументировать свою речь;
- исследовать факторы, детерминирующие производительность труда, дисциплину, текучесть кадров, удовлетворенность работой.

Ход занятия:

1 этап: актуализация знаний

В ходе подготовки к занятию для эффективного его проведения целесообразно обозначить основные знания, умения и навыки, которые понадобятся студентам, и подготовить их к занятию заранее или непосредственно перед ним: Вхождение человека в организацию. Проблема соотношения взаимных ожиданий и притязаний человека и организации. Адаптация индивида в организации. Уровни адаптации. Понятие организационного поведения. Традиционные составляющие организационного поведения – производительность труда, дисциплина, текучесть кадров, удовлетворенность работой. Современные подходы к пониманию организационного поведения.

II этап: выполнение практических заданий.

Группа делится на команды, включающие не менее 6 человек. Участники команд отвечают на вопросы, формулируют совместное решение.

Постановка проблемы.

«Орион» - это крупная многонациональная компания по производству товаров бытовой химии. Она осуществляет операции в десяти странах СНГ. В России она производит некоторые виды своей продукции на одном из заводов, расположенном в небольшом провинциальном уральском городке.

Крупномасштабные складские операции очень важны для поддержания эффективной работы данного завода. Как только продукция сходит с производственной и упаковочной линии в северной части завода, она перевозится на конвейер через главную дорогу в южную часть, где расположены складские помещения. Эти операции осуществляются в две смены и без остановки. Если здесь происходит срыв, то вся система стопорится и сделанная продукция не может сойти с производственной линии.

Петр Груздев работает в южной части завода на складе. Ему 28 лет, он не женат и уже семь лет работает на этом заводе. В его обязанности входит погрузка готовой продукции на конвейер и складирование ее в штабеля с помощью ручной тележки или автопогрузчика.

Дома Петр живет с матерью и отцом; домой приходит в основном спать. Всем известно, что он любит хорошо проводить время. На общение с людьми у него уходит много времени и сил. Он нередко жалуется, что после этого он бывает «разбитым». Петр тратит очень много денег на свои развлечения. Такое возможно потому, что родителям денег он почти не дает. Его отец, находясь на пенсии, все еще работает и получает неплохую заработную плату. Сам Петр умудряется немного подработать на стороне, выступая время от времени в качестве судьи на соревнованиях местных мужских и женских команд по волейболу. Он также активно занимается спортом для своего удовольствия: зимой – это популярный в этом городе хоккей, а летом – русская лапта. Ему очень нравится быть среди людей, получать удовольствие от общения с ними не в меньшей степени, чем от самих занятий спортом.

На работе Петр уже не первый год известен своими непредсказуемыми прогулами. Она нередко превращаются просто в загулы. Последние три года это выглядело следующим образом:

Позапрошлый год.....12 дней (5 случаев)

Прошлый год9 дней (7 случаев)

Текущий год10 дней (8 случаев)

Кроме того, Петр часто опаздывает на работу, объясняя это различными причинами. В ряде случаев это прерывает рабочие операции на складе завода.

Его новый начальник участка Галина Николаевна не считает, что активная жизнь Петра вне работы – причина его прогулов и опозданий. Хотя она и не совсем в этом уверена. Она не может понять, почему он на это жалуется каждый раз, когда появляется на работе на следующий день.

Однажды, когда Петр прогулял несколько раз после игр в хоккей, он пытался объяснить это тем, что каждый раз игра вызвала старые боли в спине. Из его личного дела Галина Николаевна действительно обнаружила, что два года назад Петр обращался к заводскому врачу по поводу болей в спине. Это случилось как раз после занятий спортом. Однако записи доктора, сделаны после обследования, свидетельствовали о том, что Петру не возбранялось работать после случившегося.

Галина Николаевна была у Петра уже четвертым по счету начальником участка за последние два с половиной года его работы на заводе. Все предыдущие начальники участка сделали в личном деле Петра записи о его нарушениях. Они проводили с ним соответствующие беседы. Каждый раз Петр соглашался с тем, что ему следует исправиться, ссылаясь в то же время на плохое самочувствие и болезни как причины своего поведения. Было замечено, что после каждой такой воспитательной беседы его поведение на работе значительно улучшалось.

В принципе Петр был хорошим работником. Ему не за что было делать замечания, но и нельзя было ожидать от него каких-либо сверхусилий. Просматривая его личное дело, Галина Николаевна вспоминала его трех предыдущих начальников. Двое из них отличались тем, что давали подчиненным полную свободу в работе с минимальными проверками со своей стороны. А один был действительно «жестким» начальником, держа все и всех под постоянным контролем, наставляя и помогая всем своим работникам, ругая их, когда они делали не то или не так. Однако большинству людей на заводе он нравился. Галина Николаевна обнаружила из личного дела интересный факт. Прогулы Петра были чаще именно у этого «жесткого» начальника и меньше у тех двух «либералов», дававших людям самим решать, где, как и когда работать.

В восемь часов утра в понедельник 6 октября 1997г. Петр Груздев не появился на работе, и складская бригада должна была начать работу в сокращенном составе. Анализируя записи в личном деле Петра, Галина Николаевна определила, что он впал в новый период загулов. К тому же недавно, в сентябре он уже прогулял три дня. Она задумалась о том, что же ей необходимо предпринять, чтобы Петр вышел на работу и в будущем подобные случаи исключались.

Вопросы

1. Как Петр воспринимал организационное и внеорганизационное окружение? Какие личностные различия Петра определяли его поведение на рабочем месте и вне работы?
2. Чему приписывал Петр причины своего поведения и почему он так считал? Чему приписывала Галина Николаевна причины поведения Петра и что ее привело к такому восприятию событий?
3. Насколько эффективными были действия предыдущих начальников? Объясните свою точку зрения.
4. Что бы вы посоветовали предпринять Галине Николаевне в создавшейся ситуации?

III этап: Подведение итогов.

После окончания занятия уточняются основные положения и термины, анализируются результаты, выявляется согласованность мнений и позиций, совместно формулируются и принимаются окончательные решения.

Этапы работы над ситуацией в аудитории и регламент:

- студенты разбиваются на группы по 3-4 человека, изучение текста ситуации в группе (10 мин.);
- постановка преподавателем основных вопросов, вводное слово (5 мин);
- работа в составе малой группы, выбор лидера (20 мин.);
- представление решений каждой малой группы (10 мин);
- общая дискуссия, вопросы (20 мин);
- выступление преподавателя, его анализ ситуации (10 мин).
- обмен аргументациями и их анализ (10 мин)

1.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков

Функциями процедуры оценивания являются: ориентация образовательного процесса на достижение планируемых результатов освоения основной образовательной программы высшего образования и обеспечение эффективной обратной связи, позволяющей осуществлять управление образовательным процессом.

При проведении аттестации студентов важно помнить, что систематичность, объективность, аргументированность – главные принципы, на которых основаны контроль и оценка знаний, умений, навыков студентов. Проверка, контроль и оценка знаний, умений, навыков студента, требуют учета его индивидуального стиля в осуществлении учебной деятельности. Знание критериев оценки знаний обязательно для преподавателя и студента.

Процедура оценки включает: использование персонифицированных процедур аттестации обучающихся и неперсонифицированных процедур оценки состояния и тенденций развития системы образования.

Критерии, формы и процедуры оценивания должны быть одинаково понятны всем обучающимся. Студенты должны быть заранее информированы о том, какие их образовательные результаты будут оцениваться, и в какой форме будет проходить оценивание. Оценивание должно быть своевременным. Оценивание должно быть эффективным.

Система оценки результатов и качества образования включает в себя следующие оценочные процедуры: оценку стартовых возможностей обучающегося (входных знаний для изучения дисциплины); оценку индивидуального прогресса обучающегося в ходе непосредственного образовательного процесса (изучения дисциплины); оценку промежуточных результатов обучения по дисциплине.

Для того чтобы процедура оценивания стимулировала достижение образовательного результата (приобретение компетенции), преподаватель должен:

- определять цели обучения, образовательные результаты темы, раздела, курса и формулировать их языком, понятным обучающимся;
- разъяснять обучающимся цели обучения и способы проверки результатов достижения указанных целей;
- подбирать или создавать задания для проверки достижения сформулированных образовательных результатов;
- регулярно комментировать результаты обучающихся, давать советы с целью их улучшения;
- менять техники и технологии обучения в зависимости от достигнутых обучающимися образовательных результатов;
- учить обучающихся принципам самооценки и способам улучшения собственных результатов;
- предоставлять обучающимся возможности улучшить свои результаты до выставления окончательной отметки;
- осознавать, что оценивание посредством отметки резко снижает мотивацию и самооценку обучающихся.
- разделять ответственность за результаты обучения со студентом.

Процедуры оценки по дисциплине «Организационная психология» включают: кейс-задачи, анализ ситуаций, написание тестов, подготовку рефератов, мониторинг сформированности основных знаний, умений, навыков.

Таблица контроля формирования знаний, умений, навыков

Формы контроля	Элементы контроля
Фронтальный опрос	Знания
Самоконтроль	Знания
Взаимоконтроль	Знания
Решение задач	Знания, умения, навыки

Самостоятельная работа	Знания, умения
Презентации	Знания, умения
Практическая работа	Знания, умения, навыки
Реферат, доклад, ситуационные задачи	Знания, умения, навыки
Кейс задачи, деловые игры, дискуссии	Знания, умения, навыки
Тест	Знания, умения, навыки
Контрольная работа	Знания, умения, навыки
Экзамен	Знания, умения, навыки

Процедура оценивания качества предметных результатов студентов по дисциплине «Организационная психология»:

- Тестирование и фиксация его результатов,
- Включенное наблюдение и фиксация его результатов,
- Контрольная работа на основе комплекта заданий и фиксация ее результатов,
- Самостоятельная работа и фиксация ее результатов,
- Беседа и фиксация ее результатов,
- Устный опрос и фиксация его результатов,
- Дискуссия (например, в учебном форуме) и фиксация ее результатов,
- Экзамен и фиксация его результатов,
- Защита реферата и фиксация результатов,
- Письменная работа и фиксация ее результатов,
- Презентация (электронные и бумажные продукты) и фиксация ее результатов,
- Написание отзывов, рецензий и фиксация их результатов.

Алгоритм процедуры оценивания преподавателем:

- полнота и конкретность ответа;
- последовательность и логика изложения;
- связь теоретических положений с практикой;
- обоснованность и доказательность излагаемых положений;
- наличие качественных и количественных показателей;
- наличие иллюстраций к ответам в виде примеров и пр.;
- уровень культуры речи;
- использование наглядных пособий и т. п.
- качество подготовки;
- степень усвоения знаний;
- активность;
- положительные стороны в работе студентов;
- ценные и конструктивные предложения;
- недостатки в работе студентов;
- задачи и пути устранения недостатков.

Алгоритм процедуры самооценки студента:

- – какова цель и что нужно было получить в результате?
- – удалось получить результат? Найдено решение, ответ?
- – справился полностью правильно или с ошибкой? Какой, в чём?
- – справился полностью самостоятельно или с помощью (кто помогал, в чём)?

Этапы процедуры оценивания:

Что оценивается. Оценивается любое успешное, действие, оценкой фиксируется только решение полноценной задачи.

Как оценивать. За каждую учебную задачу или группу заданий — задач, показывающих овладение отдельным знанием, умением, навыком — ставится отдельная отметка.

Параметры оценивания. Оценка знаний, умений, навыков студента определяется по шкале оценивания, определённой в настоящей учебной программе.

Фиксация результатов. Формы представления образовательных результатов:

- ведомости успеваемости по предметам;
- тексты контрольных работ, тестов и проч., и анализ их выполнения обучающимся;
- журнал;
- индивидуальный учебный план (при наличии);
- зачетная книжка.

Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний, умений и навыков студентов по дисциплине преподаватель руководствуется, прежде всего, следующими критериями:

- умение оперировать понятиями и категориями;
- умение грамотно анализировать факты и возникающие в связи с ними отношения;
- умение самостоятельно толковать источники;
- развитие навыков самостоятельной работы с учебной и научной литературой при решении поставленных задач.

Студенты, давшие в результате 80 % и более правильных ответов получают оценку «отлично». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 60 % и более процентов получают оценку «хорошо». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на 50 % и более процентов получают оценку «удовлетворительно». Студенты, давшие в результате опроса правильные ответы на менее 50 % вопросов получают оценку «неудовлетворительно».

Форма контроля – *реферат, доклад*. Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов учитываются следующие критерии:

- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
- развитие навыков самостоятельной работы учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.

Контрольные работы. Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний и умений студентов по дисциплине преподаватель руководствуется, прежде всего, следующими критериями:

- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
- развитие навыков самостоятельной работы с учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.

Оценка знаний, умений и навыков (компетенций) при интерактивных формах занятий.

Знания оцениваются по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При оценивании знаний, умений, навыков студентов учитываются следующие критерии:

- развитие навыков самостоятельного научного поиска необходимой литературы;
- развитие навыков самостоятельной работы с учебной и научной литературой при решении поставленных задач;
- развитие навыков научного анализа материала и его изложения;
- выработка умения самостоятельного выделения из всей найденной информации основных аспектов раскрывающих суть темы реферата и анализа их;
- развитие умения излагать изучаемый материал в краткой по объему и емкой по содержанию форме;
- закрепление знаний по выбранной теме при работе с дополнительными источниками.
- умение оперировать понятиями и категориями;
- умение грамотно анализировать факты.