

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сахарчук Елена Сергеевна
Должность: Проректор по образовательной деятельности
Дата подписания: 12.07.2024 20:25:21
Уникальный программный ключ:
d37ecce2a3883489a10e1081107101ad49a

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
инклюзивного высшего образования

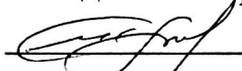
«Московский государственный гуманитарно-экономический университет»

Факультет психологии и педагогики

Кафедра педагогики и психологии

УТВЕРЖДАЮ

И.О. проректора по учебно-методической работе

 И.Л. Руденко
« 30 » августа 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Психология труда и организационная психология
образовательная программа направления подготовки
37.03.01 - Психология
шифр, наименование

Профиль подготовки

Психология развития и образования

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения очная

Курс 4 семестр 8

Москва
2021

Рабочая программа составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования направления (специальности) 37.03.01 «Психология», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 839 от 29 июля 2020 г. Зарегистрировано в Минюсте России 21 августа 2020 г. № 59374

Составители рабочей программы: Составители рабочей программы:

МГГЭУ, доцент кафедры педагогики и психологии
место работы, занимаемая должность

Беленкова Л.Ю. 30 августа 2021 г.
подпись Ф.И.О. Дата

Рецензент: МГГЭУ, доцент кафедры педагогики и психологии
место работы, занимаемая должность

Котова Е.В. 30 августа 2021 г.
подпись Ф.И.О. Дата

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры педагогики и психологии

(протокол № 1 от « 30 » августа 2021 г.)

Заведующий кафедрой

« 30 » августа 2021 г. Котовская С.В.
(дата) (подпись) (Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО

Начальник УМУ

« _____ » _____ 2021 г. Дмитриева И.Г.
(дата) (подпись) (Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО

Декан
факультета

« _____ » _____ 2021 г. Руденко И.Л.
(дата) (подпись) (Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО

Заведующий
библиотекой

« _____ » _____ 2021 г. Ахтырская В.А.
(дата) (подпись) (Ф.И.О.)

РАССМОТРЕНО
И ОДОБРЕНО
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИМ
СОВЕТОМ МГГЭУ
№ 1 от 31.08.2021 г.

Содержание

1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ
2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
3. ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ
4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ
5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

1.1. Цели и задачи освоения учебной дисциплины (модуля)

Цель: формирование у студентов способности к выполнению своих профессиональных функций в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационную политику и процедуру, а также подготовка будущих специалистов к профессиональному решению организационно-психологических проблем.

Задачи дисциплины:

- ознакомление студентов с современным состоянием организационной психологии, с отечественными и зарубежными организационно-психологическими теориями и концепциями;
- ознакомление студентов с практическими методами и методиками организационно-психологической работы;
- формирование систематических знаний о психологических основах управленческой деятельности и их применении к решению практических задач в организациях;
- формировать умение проектировать педагогическое исследование в сфере профессиональной деятельности и планировать его организацию.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы направления подготовки

Учебная дисциплина «**Психология труда и организационная психология**» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Изучение учебной дисциплины «**Психология труда и организационная психология**» базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных обучающимися при изучении предшествующих курсов: *Общая психология с практикумом, Педагогика, Психифизиология, Психология здоровья и технологии здоровьесбережения, Психология самоопределения обучающихся, Введение в профессию, история психологии, Профессиональная этика психолога.*

Изучение учебной дисциплины «**Психология труда и организационная психология**» необходимо для освоения таких дисциплин, как *Профилактика ксенофобии и экстремизма в молодежной среде, Психология труда и организационная психология и др.*

1.3. Требования к результатам освоения учебной дисциплины (модуля)

Процесс освоения учебной дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Универсальные (УК), общепрофессиональные (ОПК), профессиональные (ПК) – в соответствии с ФГОС 3++.

Код компетенции	Содержание компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать	Знает методы организации и руководства работой команды, принципы командной стратегии для достижения поставленной цели Умеет организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

	свою роль в команде	Владеет навыками организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
ПК-7	Способен осуществлять профессиональную (психологическую) деятельность в социальной сфере и сфере образования	Знает особенности и принципы реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования Умеет осуществлять профессиональную (психологическую) деятельность в социальной сфере и сфере образования Владеет практическими навыками реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1. Объем учебной дисциплины (модуля).

Объем дисциплины составляет 4 зачетные единицы /144 часов:

Вид учебной работы	Всего, часов		Очная форма		Заочная форма	
	Очная форма 8 семестр	Заочная форма	Курс, семестр/ часов		Курс, часов	
			4/8	144		
Аудиторная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий), всего в том числе:						
Лекции (Л)	24		24			
В том числе, практическая подготовка (ЛПП)						
Практические занятия (ПЗ)	38/10		38/10			
В том числе, практическая подготовка (ПЗПП)						
Лабораторные работы (ЛР)						
В том числе, практическая подготовка (ЛРПП)						
Самостоятельная работа обучающихся (СР)	28/8		28/8			
В том числе, практическая подготовка (СРПП)						
Промежуточная аттестация (подготовка и сдача), всего:						
Контрольная работа						
Курсовая работа						
Зачет/контроль	36		36			
Экзамен						
Итого:	144		126/18			

Общая трудоемкость учебной дисциплины(в часах, зачетных единицах)					
---	--	--	--	--	--

2.2. Содержание разделов учебной дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (тематика занятий)	Формируемые компетенции (индекс)
1.	Раздел 1. Теоретико-методологические основы организационной психологии		УК-3 ПК-7
	Тема 1.1. Организационная психология как отрасль психологического знания. Понятие об организации	<p>История возникновения организационной психологии. Организационная психология как самостоятельная научная дисциплина. Область и предмет исследования организационной психологии. Методы организационной психологии.</p> <p>Понятие, предмет, задачи, структура, научно-практическая направленность и основные понятия организационной психологии. Место организационной психологии в системе психологической науки. История возникновения и развития организационной психологии. Области применения организационной психологии. Методы исследования в организационной психологии. Понятие, основные характеристики и критерии определения организации. Содержание организационной структуры. Виды организационных структур и их психологическая характеристика. Организация как система. Организационное окружение. Модели развития управления на практике.</p> <p>Теоретические основы организационной психологии: механистический подход, бюрократический подход, структурно-функциональный подход современные тенденции. Области применения организационной психологии.</p>	УК-3 ПК-7

	<p>Тема 1.2. Социально-психологические особенности управленческого труда. Проблема власти в организации</p>	<p>Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие. Общая классификация оснований власти. Основания власти и контроль. Взаимосвязь оснований власти. Власть как системообразующая категория организационной психологии. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. Теории лидерства Природа организации. Основные характеристики организации. Организационная структура. Классические теории организации. Мотивация. Мотивы и потребности людей в организациях. Теории мотивации</p>	
	<p>Тема 1.3. Организационная система</p>	<p>Понятие, основные характеристики и критерии определения организации. Содержание организационной структуры. Виды организационных структур и их психологическая характеристика. Организация как система. Организационное окружение. Модели развития и управления организацией. Применение моделей управления на практике. Процессы организации и реорганизации</p>	<p>УК-3 ПК-7</p>
	<p>Тема 1.4. Личность и поведение человека в сфере производства</p>	<p>Вхождение человека в организацию. Адаптация индивида в организации. Проблема соотношения взаимных ожиданий и притязаний человека и организации. Понятие организационного поведения. Составляющие организационного поведения. Личность и организация, модели взаимодействия. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида. Формы индивидуального поведения в организации. Межличностное поведение в организации. Возможности личностного и профессионального роста в организации</p>	<p>УК-3 ПК-7</p>
	<p>Тема 1.5. Группа в организации</p>	<p>Понятие группа. Структура группы. Групповые процессы. Статус и роль. Групповые правила и нормы. Групповые санкции. Положение личности в структуре группы (групповой статус, позиция в группе, групповая роль). Взаимодействие человека и группы. Совместимость и срабатываемость. Стратегии и тактики индивида и их проявление в групповом поведении. Группа и групповое поведение. Групповая идентичность. Групповая сплоченность. Формальные и неформальные группы в организациях. Взаимодействие формальных и неформальных групп в организации. Межгрупповые проблемы в организациях. Межгрупповая дифференциация и интеграция.</p>	<p>УК-3 ПК-7</p>

	<p>Тема 1.6. Отбор и найм персонала</p>	<p>Цели и задачи профессионального отбора. Требования к должности. Количественные и качественные характеристики персонала. Оценка деятельности. Оценочное интервью. Оценка персонала и руководителей. Методы, используемые в профотборе</p>	
<p>Раздел 2. Руководство организацией. Коммуникативное поведение. Организационная культура</p>			<p>УК-3 ПК-7</p>
	<p>Тема 2.1. Лидерство. Руководство. Власть</p>	<p>Общие представления о лидерстве, руководстве и власти (определения, характеристики, особенности). Феномен лидерства. Определение, типы и функции лидерства. Руководство. Отличие лидерства от руководства. Стили руководства. Психологические проблемы эффективности руководства. Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие. Организационная власть. Типология власти</p>	<p>УК-3 ПК-7</p>
	<p>Тема 2.2. Основы коммуникации в организациях.</p>	<p>Организационная коммуникация: понятие, основные подходы, функции и проблемы. Цели и структура процесса коммуникации организациях. Виды и средства коммуникации. Типы коммуникативных сетей. Формальные и неформальные каналы коммуникаций. Принятие решений в организации: классификация управленческих решений, этапы, различия в принятии решений, методы принятия решений Организационная культура: понятие, функции, элементы. Типы организационных культур по К. Камерону и Р. Куинну. Психологический климат организации как часть корпоративной культуры. Основные подходы к измерению социально-психологического климата коллектива: удовлетворенность трудом и удовлетворенность отношениями (по горизонтали и по вертикали).</p>	<p>УК-3 ПК-7</p>
	<p>Тема 2.3. Организационная культура</p>	<p>Понятие организационной культуры. Структура организационной культуры. Содержание организационной культуры. Организационная культура: понятие, функции, элементы. Типы организационных культур по К. Камерону и Р. Куинну. Формирование организационной культуры. Психологический климат организации как часть корпоративной культуры. Основные подходы к измерению социально-психологического климата коллектива: удовлетворенность трудом и удовлетворенность отношениями (по горизонтали и по вертикали). Развитие организационной культуры. Факторы,</p>	<p>УК-3 ПК-7</p>

		детерминирующие формирование организационной культуры.	
	Тема 2.4. Общение как социально-психологический механизм.	Основные характеристики общения: формальное и неформальное общение. Текучесть кадров и управленческое общение. Тренинг Командообразование: сплочение коллектива, традиции в коллективе. Система организационного общения. Типы коммуникационных сетей. Общение и стиль управления.	
	Тема 2.5. Организационные конфликты.	Причины конфликтов в организации. Структура, виды, функции и основные стадии конфликтов в организации. Стратегии поведения сотрудников в конфликтных ситуациях. Факторы, влияющие на выбор стратегии поведения в конфликтных ситуациях. Методы управления конфликтами в организации. Стратегии разрешения организационных конфликтов.	
Раздел 3. Психологическое обеспечение функционирования организации.			УК-3 ПК-7
	Тема 3.1. Основные направления работы психолога-практика в организациях	Классификация видов работы и консультационной помощи психолога в организациях. Основные функциональные роли: исследователь, эксперт, советник, наставник, руководитель. Место психолога в реализации оптимизационных мероприятий (ролевое кольцо). Профессиональные требования и сферы компетентности организационного психолога. Позиция, функции и задачи психолога в организации. Направления деятельности психолога в организациях. Психологическое консультирование в рамках организации. Рабочее место психолога в организации. Профессиональная компетентность психолога в организации.	УК-3 ПК-7
	Тема 3.2. Психологические аспекты индивидуальной карьеры.	Социально-психологическое содержание понятия «карьера». Управление развитием персонала организации. Карьера как способ развития персонала. Типы карьеры. Последовательность стадий и этапов карьеры. Управленческий резерв и порядок его формирования. Методика оценки карьерных ориентаций Э.Шейна «Якоря карьеры». Карьерный коучинг. Дезадаптация сотрудников: определение, причины, признаки, возможности «ликвидации». Стресс: определение, причины, виды, влияние на трудовую деятельность и возможности адаптации личности к изменениям. Эмоциональное выгорание:	УК-3 ПК-7

		определение, причины, характеристика, профилактика и «ликвидация» последствий. Деструктивное поведение сотрудников: определение, признаки, возможности работы. Деформация личности в организации. Психологические аспекты работы психолога.	
	Тема 3.3. Основы управленческого консультирования	История и подходы к управленческому консультированию на предприятии. Основные этапы управленческого консультирования и их характеристика. Виды управленческого консультирования и их специфика. Профессиональные и этические требования к организации взаимодействия в системе «консультант-заказчик»	УК-3 ПК-7
	Тема 3.4. Прикладные проблемы организационной психологии	«Индустриальные» теории развития карьеры «Постиндустриальные» теории развития карьер. Самоуправление карьерным развитием Субъектность и карьерный потенциал личности Как условия успешного самоуправления карьерой. Портфолио как инструмент самоуправления карьерным развитием	УК-3 ПК-7

2.3. Разделы дисциплин и виды занятий

Очная форма обучения_ 8_ семестр

№ п/п	Наименование раздела	Аудиторная работа		Внеауд. работа	Объем в часах
		Л	ПЗ/ЛР		
		в том числе, ЛПП	в том числе, ПЗПП/ЛРПП	в том числе, СРПП	в том числе, ПП
Раздел 1.	Теоретико-методологические основы организационной психологии	6	6	4	16
Раздел 2.	Руководство организацией. Коммуникативное поведение. Организационная культура	4	8/6	10/4	32
Раздел 3.	Психологическое обеспечение функционирования	10	16/4	6/4	40

	я организации				
	Контроль				36
	<i>Итого:</i>	24	38/10	28/8	144

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела	Аудиторная работа		Внеауд. работа	Объем в часах
		Л	ПЗ/ЛР	СР	Всего
		в том числе, ЛПП	в том числе, ПЗПП/ЛРПП	в том числе, СРПП	в том числе, ПП

2.4. Планы теоретических (лекционных) занятий

Очная форма обучения

№	Наименование тем лекций	Кол-во часов в 8 семестрах по видам работы	
		Л	в том числе, ЛПП
	8 семестр		
	Раздел 1. Теоретико-методологические основы организационной психологии	8	
Тема 1.1.	Организационная психология как отрасль психологического знания. Понятие об организации	1	
Тема 1.3.	Социально-психологические особенности управленческого труда. Проблема власти в организации	1	
Тема 1.4.	Организационная система	1	
Тема 1.5.	Личность и поведение человека в сфере производства	1	
Тема 1.6.	Группа в организации	2	
Тема 1.7.	Отбор и найм персонала	2	
	Раздел 2. Руководство организацией. Коммуникативное поведение. Организационная культура	8	
Тема 2.1.	Лидерство. Руководство. Власть	1	
Тема 2.2.	Основы коммуникации в организациях	1	

Тема 2.3.	Организационная культура	2	
Тема 2.4.	Общение как социально-психологический механизм	2	
Тема 2.5.	Организационные конфликты	2	
Раздел 3. Психологическое обеспечение функционирования организации		8	
Тема 3.1.	Основные направления работы психолога-практика в организациях	2	
Тема 3.2.	Психологические аспекты индивидуальной карьеры	2	
Тема 3.3.	Основы управленческого консультирования	2	
Тема 3.4.	Прикладные проблемы организационной психологии	2	
	Итого:	24	

Заочная форма обучения

№	Наименование тем лекций	Кол-во часов в ... семестре по видам работы	
		Л	в том числе, ЛПП
	8 семестр		

2.5. Планы практических (семинарских) занятий

Очная форма обучения

№	Наименование тем лекций	Кол-во часов в 8 семестрах по видам работы	
		ПЗ	в том числе, ПЗПП
	8 семестр		
Раздел 1. Теоретико-методологические основы организационной психологии		14	
Тема 1.1.	Организационная психология как отрасль психологического знания. Понятие об организации	2	
Тема 1.3.	Социально-психологические особенности управленческого труда. Проблема власти в организации	2	
Тема 1.4.	Организационная система	2	
Тема 1.5.	Личность и поведение человека в сфере производства	2	
Тема 1.6.	Группа в организации	2	
Тема 1.7.	Отбор и найм персонала	2	2
Раздел 2. Руководство организацией. Коммуникативное поведение. Организационная культура		8	

Тема 2.1.	Лидерство. Руководство. Власть	2	
Тема 2.2.	Основы коммуникации в организациях	1	2
Тема 2.3.	Организационная культура	2	
Тема 2.4.	Общение как социально-психологический механизм	1	2
Тема 2.5.	Организационные конфликты	2	
Раздел 3. Психологическое обеспечение функционирования организации		6	
Тема 3.1.	Основные направления работы психолога-практика в организациях	2	
Тема 3.2.	Психологические аспекты индивидуальной карьеры	1	2
Тема 3.3.	Основы управленческого консультирования	2	
Тема 3.4.	Прикладные проблемы организационной психологии	1	2
	Итого:	28	10

Заочная форма обучения

№	Наименование тем лекций	Кол-во часов в семестре по видам работы	
		ПЗ	в том числе, ПЗПП
	_____ семестр		
1.			
2.			
1.			
2.			

2.6. Планы лабораторных работ

не предусмотрены ЛР

2.7. Планы самостоятельной работы обучающегося по дисциплине (модулю)

Очная форма обучения

№	Названия разделов и тем	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость	Формируемые компетенции	Формы контроля
	Раздел 1 Теоретико-методологические основы организационной психологии		4	УК-3 ПК-7	<i>Письменная проверка задания</i>
		Задание 1. Сформулировать миссию ИППО <i>Цель:</i> овладеть навыком формулировки миссии			

		<p>организации. <i>Порядок работы</i> 1. Ознакомьтесь с критериями формулировки миссии организации. Определите основные критерии для разработки миссии организации. 2. Ознакомьтесь с примерами миссии организации. Какие виды формулировок миссии могут быть? 3. Сформулируйте миссию ИППО используя технику «SOFT-анализ» (рис. 1). 4. Сделайте вывод по результатам работы.</p> <p>Критерии формулировки миссии организации <i>Чтобы правильно выбрать миссию, в ее формулировке можно отразить:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • запросы, которые она призвана удовлетворять (потребителей, сотрудников, собственников и общества); • главную цель, к которой она стремится (например, быть лидером); • продукт, который производит компания (услуги, работы); • технологии, которые она использует; • на каких рынках работает; • какие ценности проповедует организация; • каковы принципы ее деятельности. <p>ПРИМЕРЫ МИССИИ ОРГАНИЗАЦИИ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Миссия факультета менеджмента университета «Н» состоит в том, чтобы быть международно признанным лидером в менеджмент-образовании и научных исследованиях в области менеджмента. • Миссией автомобильной компании «Дженерал моторс» является «предоставление такого качества продукции и услуг, при котором наши покупатели будут обеспечены превосходным товаром, 			
--	--	--	--	--	--

		<p>наши работники и деловые партнеры уверены в нашем успехе, а держатели наших акций получат наилучшую отдачу на свои капиталовложения» (миссия диверсифицирована). А миссия дочерней компании «Шевроле» сформулирована гораздо уже: «Производство удобных и экономичных автомобилей и грузовиков».</p> <ul style="list-style-type: none"> • Миссия может быть сформулирована в виде девиза и лозунга: «Работать во имя лучшей жизни, лучшего мира для всех» или: «Своим трудом улучшим нашу жизнь и создадим лучшее общество». <p>Техника «SOFT-анализ» <i>Цель:</i> сформировать картину общих представлений о миссии Социально-гуманитарного института.</p> <p>Рис. 1. Техника «SOFT» Рис. 1. Техника «SOFT»</p> <p>Групповые идеи Индивидуальные идеи Индивидуальные идеи 25</p> <p><i>Шаги:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) участники разбиты на группы; 2) в каждой группе имеется таблица для проведения SOFT-анализа; 3) каждая группа участников предлагает свои идеи и предложения по формулировке миссии Социально-гуманитарного института, заполняет SOFT-таблицы; 4) каждый студент в группе пишет идеи в своей ячейке таблицы, затем при групповом обсуждении в центр таблицы выносятся общие идеи (индивидуальная и групповая работа); 5) группы предлагают свои SOFT-таблицы для пленарного обсуждения (групповая 			
--	--	--	--	--	--

		<p>работа);</p> <p>6) общие идеи групп сводятся в единый бланк SOFT-таблицы, лидеры систематизируют идеи (групповая работа);</p> <p>7) обсуждение вопроса: каким образом качественно сформулированная миссия Социально-гуманитарного института может оказать влияние на совершенствование студентов (дискуссия).</p> <p>Задание 2. Выявить основные критерии анализа корпоративной культуры.</p> <p><i>Цель:</i> овладеть навыками анализа корпоративной культуры.</p> <p><i>Порядок работы</i></p> <p>1. Ознакомьтесь с анкетой (табл. 1). Дайте ответ на каждый из приведенных в таблице вопросов. Подсчитайте общее число очков. Для сравнения внизу табл. 1 приводятся очки, характеризующие компании, обладающие сильной, средней и слабой организационной культурой.</p> <p>2. Выявите основные критерии анализа корпоративной культуры исходя из анкетных данных.</p> <p>3. Определите, какие задачи может решить менеджер по персоналу, получив результаты анкетирования.</p> <p>4. Сделайте вывод по результатам работы.</p> <p>Задание 2. Дать оценку организации на основе организационных характеристик и видов организационных структур.</p> <p><i>Цель:</i> закрепить навыки практического анализа организации.</p> <p><i>Порядок работы</i></p> <p>1. Прочитайте текст «Рекламное агентство "Компас"».</p> <p>2. Сформулируйте миссию, цель рекламного агентства</p>			
--	--	---	--	--	--

	<p>«Компас» в сложившихся условиях.</p> <p>3. Определите организационную структуру рекламного агентства «Компас».</p> <p>4. Определите стратегию рекламного агентства «Компас» в сложившихся условиях.</p> <p>5. Какие послылки были использованы менеджерами агентства для реорганизации? Что, на ваш взгляд, не учтено?</p> <p>6. Какие проблемы позволит решить реорганизация, а какие – нет? Какие дополнительные проблемы могут возникнуть?</p> <p>7. Сделайте вывод</p> <p>Задание 1. Дать оценку организационному поведению. <i>Цель:</i> овладеть навыками анализа организационного поведения.</p> <p><i>Порядок работы</i> 6. Прочитайте текст «Анатолий, Дмитрий, Геннадий». 7. Объясните мотивацию Анатолия, Дмитрия и Геннадия с помощью одной или нескольких теорий мотивации. 8. Определите группу ключевых потребностей, которые доминируют у каждого из этих подчиненных. 9. Прочитайте текст «Антон уходит с работы». 10. Считаете ли вы, что решение Антона уйти с работы напрямую связано с его чувством самоуважения? 11. Что вы думаете об удовлетворенности Антона своей работой и его чувстве преданности организации? Какое отношение имеет данный случай к исследованиям основных факторов, определяющих удовлетворенность и преданность, а также их последствий? 12. Какой урок может извлечь компания из</p>			
--	--	--	--	--

	данного случая? Что она может и должна предпринять в этой связи? 13. Сделайте вывод по результатам работы об особенностях организационного поведения.			
	Раздел 2. Руководство организацией. Коммуникативное поведение. Организационная культура	14	УК-3 ПК-7	<i>Письменная проверка задания</i>
2.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Что представляет собой социально-психологическая адаптация? Каковы её основные этапы? 2. Расскажите об особенностях протекания социально-психологической адаптации студента при поступлении в вуз. 3. Каким образом могут помочь новому сотруднику быстрее адаптироваться к новой социальной среде его коллеги? Администрация? 4. Какие мероприятия ускоряют процесс профессиональной адаптации? Каким образом новый сотрудник может ускорить процесс собственной профессиональной адаптации? 5. Зависит ли от индивидуальных особенностей сотрудника его социально-психологическая адаптация? Профессиональная адаптация? Если да, то от каких именно? 6. В своей книге «Дианетика» Р. Хаггард предлагает следующую формулу личностного потенциала человека: Потенциал = Интеллект • Динамика (жизненная хватка, энергичность человека). Какими аспектами личностного потенциала, по вашему мнению, пренебрёг Хаггард? 7. Как вы понимаете выражение «делать карьеру»? Предложите рекомендации для молодого специалиста, стремящегося к карьерному росту. 8. Существует ли связь между определенной карьерной ориентацией человека и его 			

		<p>стремлением к карьерному росту? Обоснуйте свой ответ.</p> <p>9. Почему оценка персонала не должна ограничиваться выводами о соответствии специалиста занимаемой должности?</p> <p>10. Что представляет собой феномен эквивалентности?</p> <p>11. Какие разновидности обучения характерны для современных организаций?</p> <p>12. <i>Творческие задания:</i> 1. <i>Разработайте систему мероприятий, позволяющих новичку быстрее адаптироваться в организации.</i> 2. <i>Предложите мероприятия по профилактике у руководителя синдрома эмоционального выгорания.</i></p> <p>13. <i>Напишите эссе на тему «Моя будущая карьера».</i></p> <p>14. <i>Тематика сообщений:</i> 1. <i>Как помочь новичку адаптироваться в трудовом коллективе.</i> 2. <i>Адаптация к руководящей должности.</i> 3. <i>Отличительные особенности эффективного и неэффективного руководителя.</i> 4. <i>Развитие способностей к управлению.</i></p> <p>15. Трудности и противоречия в управлении современными организациями.</p> <p>16. «Терминаторный» менеджмент.</p> <p>17. Стоит ли, по вашему мнению, заранее готовить себя к руководящей деятельности? Как развивать у себя способности к управлению?</p> <p>18. Какой вид интеллекта наиболее востребован в управленческой деятельности: академический или практический? Почему руководителю важно обладать высоким уровнем эмоциональной компетентности?</p> <p>19. Предложите систему мероприятий по развитию следующих личностных черт, способствующих эффективному руководству:</p> <ul style="list-style-type: none"> - уверенность в себе; - эмоциональная 			
--	--	--	--	--	--

	<p>уравновешенность;</p> <ul style="list-style-type: none"> - креативность; - ответственность и надёжность; - независимость; - стремление к достижению, предприимчивость; - общительность. <p>Какие шаги вы предпринимаете в направлении развития у себя лидерских качеств?</p> <p>20.Прокомментируйте, насколько, по вашему мнению, действенны рекомендации, позволяющие, по мнению автора, справиться с комплексом неполноценности: «Парадокс заключается в том, что здесь действует закон, подобный принципу неопределённости в квантовой физике: значимость становится тем меньше, чем сильнее её стараются подчеркнуть. И наоборот, человек, который не заботится о своей значимости, имеет её безусловно. ... вместо того, чтобы стараться себя показать, нужно вообще прекратить всякие попытки повышения своей значимости. Если человек это не делает, окружающие интуитивно чувствуют, что его значимость не нуждается в подтверждении. А коли так, к человеку начинают относиться с большей симпатией и почтением. В результате душа и разум постепенно проникаются убеждением, что «я действительно чего-то стою». В.Зеланд</p> <p>21.В чём отличие индивидуального стиля деятельности от индивидуальной управленческой концепции?</p>			
	Раздел 3. Психологическое обеспечение функционирования организации	10	УК-3 ПК-7	<i>Письменная проверка задания</i>
	1. Подготовьтесь к проведению деловой игры. На данном занятии вам предстоит «устроиться на работу». Для этого нужно подготовить резюме. В наличии			

	<p>три вакансии: менеджер по персоналу, менеджер по рекламе и менеджер по продажам. Выберите одну из вакансий и сочините резюме таким образом, чтобы его содержание максимально соответствовало требованиям должности. Ознакомьтесь с вопросами, которые обычно задают в процессе собеседования, продумайте ответы на них. Подумайте о том, какие вопросы вы зададите работодателям во время постсобеседования .</p> <p>2. Вы, как руководитель современной фирмы, поручили своему заместителю подобрать из состава специалистов фирмы кандидата, которого можно было бы послать на стажировку в Гарвардский университет. Было предложено несколько кандидатур:</p> <p>А. Компетентный в своей области, жесткий, авторитарный, не боящийся конфликтов, не считающийся с мнением подчиненных.</p> <p>Б. Компетентный, доброжелательный, умеющий хорошо ладить с людьми, но очень боящийся конфликтов, склонен к ссорам между сотрудниками.</p> <p>В. Четкий, умеющий логически мыслить и понимать задачи фирмы, требующий неукоснительно соблюдать функциональные обязанности, не боится лишний раз наказать сотрудников за просчеты в работе.</p> <p>Г. Неплохой специалист, намеренно и последовательно шагающий «наверх» к власти.</p> <p>Д. Специалист среднего уровня, являющийся близким родственником известного политического деятеля.</p> <p>Ответьте на вопрос: кого из этих пяти кандидатур вы послали бы на стажировку?</p> <p>3. <i>Творческое задание</i></p> <p>Представьте, что вы менеджер по персоналу. Вашей фирме требуется</p>			
--	--	--	--	--

		<p>менеджер по рекламе (менеджер по персоналу, менеджер по продажам). Подумайте, какие профессиональные знания, умения и навыки, личные и деловые качества необходимы кандидату на вакантную должность. Составьте профиограмму деятельности, на основе которой будете производить отбор.</p> <p><i>Тематика сообщений</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Тайм-менеджмент, или как экономить время. 2. Делегирование полномочий. 3. Социально-психологические методы регулирования. <p><i>Вопросы и задания для самостоятельной работы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. В каких случаях реорганизация производства не способствует его эффективности? 2. В связи с какими причинами сотрудники могут сопротивляться нововведениям? Как руководитель может преодолеть подобное сопротивление? Как при этом следует учитывать индивидуальные особенности сотрудников? 3. Как вы считаете, почему некоторые руководители неохотно делегируют полномочия или не делегируют их вообще? В чём причины нежелания подчинённых получать дополнительные полномочия и ответственность? 4. В чём отличие принципа комплексности воздействия от системности воздействия? 5. Почему социально-психологические методы регулирования считаются наиболее эффективными? Почему именно в настоящее время их роль возрастает? 6. В чём отличие психологического воздействия от психологических методов регулирования? 7. <i>Творческие задания:</i> <i>Придумайте условия для</i> 			
--	--	--	--	--	--

	<p><i>проведения «орга-игры».</i></p> <p><i>8.Тематика сообщения: Особенности принятия управленческих решений.</i></p> <p>9.Приведите примеры различных типов организации.</p> <p>10.Каким должно быть отношение руководителя к неформальной структуре организации?</p> <p>11.В чём отличие организации от группы?</p> <p>12.Определите место вашей академической группы в классификации малых групп.</p> <p>13.Конформизм - это хорошо или плохо?</p> <p>14.Как вы справляетесь с нежелательным для вас групповым давлением? Всегда ли вы способны ему противостоять?</p> <p>15.Может ли меньшинство влиять на большинство? При каких условиях?</p> <p>16.Ниже приведён ряд пословиц и поговорок о некоторых групповых явлениях. Какое психологическое знание они содержат? <i>Все за одного - один за всех. Артель атаманом красна. Громада - большой человек. Через чужие глаза на мир смотрит.</i></p> <p>17.Дайте рекомендации для уменьшения социальной лености.</p> <p>18.Покажите, каким образом взаимосвязаны понятия «социально-психологический климат», «сплочённость», «совместимость» и «сработанность». В чём состоит практическое значение данной связи?</p> <p><i>19.Тематика сообщений: 1.Приёмы «убеждающей коммуникации».</i></p> <p>2.</p>			
	<p><i>1.Творческое задание: подготовьте публичное выступление на свободную тему. Придерживайтесь требований к публичному выступлению, предложенных в литературе по психологии</i></p>			

		<p><i>управления.2. Язык жестов в деловом общении.3.Основные правила критики.</i></p> <p>2.Приведите примеры ситуаций в организации, в которых будет уместно проведение проблемного (инструктивного, оперативного) совещания.</p> <p>3.Как построить беседу с подчиненным о его дисциплинарном проступке?</p> <p>4.Как вы считаете, необходима ли беседа, если сотрудник увольняется? Почему? Как провести подобную беседу?</p> <p>5.В чём отличие деловой беседы от переговоров?</p> <p>6.Какие манипулятивные стратегии могут использоваться в процессе переговоров? Как защититься от них?</p> <p>7.Составьте деловое письмо-благодарность в соответствии с требованиями к данной форме делового общения.</p> <p>8.Какие ошибки в телефонном общении вы обнаружили у себя после знакомства с лекционным материалом по этой теме?</p> <p>9.Какие рекомендации вы можете дать владельцам мобильных телефонов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - для защиты от телефонного стресса; - для предотвращения зависимости от мобильного телефона; - для экономии собственного времени и времени собеседника. 			
		<p>1.Учебный проект «Определение типа организационной культуры в вузе»</p> <p>1.Определить, какой тип культуры преобладает в нашем вузе.</p> <p>2.Какие признаки этого и других типов культуры проявляются (перечислить)?</p> <p>3.Какие признаки культуры личностного развития ещё не сформированы?</p> <p>4.Предложить простые, очевидные меры для преобразования господствующего типа культуры в культуру личностного развития: по изменению организационной структуры, по выбору целей деятельности, формированию традиций, изменению стиля общения, разрешению конфликтов.</p> <p>2. Кейс, который используется на</p>			

	<p>практическом занятии представлен ниже. Авторский кейс «Социальная леность или эффект Рингельманна в организациях» 1. Презентуйте группе эффект Рингельманна 2. Приведите примеры из вашей жизни положительного и отрицательного влияние феномена на вас (других членов группы). 3. Как можно учитывать наличие этого явления при организации выступления с докладом о новом рац.предложении по участку механического цеха перед комиссией, состав которой – руководители отделов компании Если в соревнованиях по перетягиванию каната участвует команда из 8 человек, будут ли их общие усилия равны сумме усилий 8 человек, участвующих в личном первенстве? Почти 100 лет тому назад французский инженер Макс Рингельманн доказал, что коллективное усилие в такой команде в 2 раза меньше суммы индивидуальных усилий. БиббЛатане, Киплинг Уильямс и Стивен Харкинс обратили внимание на то, что от 6 человек, кричащих или аплодирующих «изо всех сил», шума больше не в 6 раз, чем от одного, а всего лишь менее чем в 3 раза. Как и при перетягивании каната, «производство шума» тоже подвержено влиянию неэффективности группы. Латане проводил свои эксперименты следующим образом: шестерых испытуемых с завязанными глазами усаживали полукругом и давали всем наушники, через которые транслировали оглушительные крики или овации. Участники при этом не могли слышать ни свои, ни чужие крики и аплодисменты. В зависимости от сценария эксперимента их просили кричать или аплодировать либо в одиночку, либо вместе с другими. Предварительно участники эксперимента предположили, что вместе с другими они будут кричать громче, так как почувствуют себя более раскованно. Что же оказалось на самом деле? Проявилась социальная леность: когда испытуемые думали, что другие 5 членов группы либо кричат, либо хлопают в ладоши, они производили в 3 раза меньше шума, чем когда думали, что занимаются этим в одиночку. Поразительно, но аплодировавшие как в</p>			
--	---	--	--	--

	<p>одиночку, так и вместе с группой не считали себя ленивыми; им казалось, что они в обоих случаях «выкладываются» одинаково. То же самое происходит, если учащиеся работают над коллективным проектом, за который получают одинаковые оценки. Уильямс отмечает: сам факт существования лениности признается всеми, но признать самого себя ленивым не желает никто. В экспериментах Джона Суини студенты крутили педали велосипедов более энергично (об их усилии судили по количеству полученного при этом электричества), если знали, что экспериментаторы наблюдают за каждым из них в отдельности, а не тогда, когда они думали, что оцениваются суммарные усилия всей команды. Когда работает группа, у её членов появляется искушение проехаться за счет товарищей, т. е. стать «халявщиками». Проявления социальной лениности в реальной жизни</p> <p>Когда в России у власти были коммунисты, работа в колхозах была организована так, что сегодня люди трудились на одном поле, завтра – на другом, и никто ни за что не отвечал. В личном пользовании они имели лишь небольшие участки земли. При этом личные подсобные хозяйства колхозников на долю которых приходился всего 1% всех обрабатывавшихся земель, давали 27% всей сельскохозяйственной продукции страны.</p>			
	Итого: 36ч			

Заочная форма обучения

№	Названия разделов и тем	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость	Формируемые компетенции	Формы контроля
	Раздел 1				

	Раздел 2.			
2.				

2.8. Планы практической подготовки

Очная форма обучения

№	Наименование тем и элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью	Форма проведения (ЛПП, ПЗПП, ЛРПП, СРПП)	Кол-во часов в 8 семестре
8 семестр			
Раздел 1 . Теоретико-методологические основы организационной психологии			
1.	Отбор и найм персонала	<i>ПЗПП/ СРПП</i>	<i>2/2</i>
Раздел 2. Руководство организацией. Коммуникативное поведение. Организационная культура			
1.	Основы коммуникации в организациях руководителя и стиль управления	<i>ПЗПП/ СРПП</i>	<i>2/2</i>
2.	Общение как социально-психологический механизм	<i>ПЗПП/ СРПП</i>	<i>2/2</i>
Раздел 3. Психологическое обеспечение функционирования организации			
1.	Психологические аспекты индивидуальной карьеры	<i>ПЗПП/ СРПП</i>	<i>2/2</i>
2.	Прикладные проблемы организационной психологии	<i>ПЗПП/ СРПП</i>	<i>2</i>
	Итого:		<i>10/8</i>

Заочная форма обучения

№	Наименование тем и элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью	Форма проведения (ЛПП, ПЗПП, ЛРПП, СРПП)	Кол-во часов в ... семестре
семестр			
РАЗДЕЛ 1			
1.			
2.			
РАЗДЕЛ 2			
1.			
2.			
...			

3. ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ

- использование элементов дистанционного, программированного обучения при работе со студентами, имеющими затруднения с моторикой;
- обеспечение студентов текстами конспектов (при затруднении с конспектированием);
- использование при проверке усвоения материала методик, не требующих выполнения рукописных работ или изложения вслух (при затруднениях с письмом или речью), например, тестовых бланков;
- использование аудио записей лекций.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Методические указания обучающимся При освоении материала дисциплины необходимо:

- спланировать и распределить время, необходимое для изучения дисциплины;
- конкретизировать для себя план изучения материала;
- ознакомиться с объемом и характером внеаудиторной самостоятельной работы для полноценного освоения каждой из тем дисциплины.

Сценарий изучения курса:

- проработайте каждую тему по предлагаемому ниже алгоритму действий;
- изучив весь материал, выполните итоговый тест, который продемонстрирует готовность к сдаче экзамена. Алгоритм работы над каждой темой:
 - изучите содержание темы вначале по лекционному материалу, а затем по другим источникам;
 - прочитайте дополнительную литературу из списка, предложенного преподавателем;
 - составьте краткий план ответа по каждому вопросу, выносимому на обсуждение на практическом занятии;
 - выучите определения терминов, относящихся к теме;
 - продумайте примеры и иллюстрации к ответу по изучаемой теме;
 - подберите цитаты ученых, общественных деятелей, публицистов, уместные с точки зрения обсуждаемой проблемы;
 - продумывайте высказывания по темам, предложенным к практическим занятиям.

Работа с научно-методической литературой и текстовым материалом Интернет-ресурсов является одним из основных видов самостоятельного учебного труда студентов и наиболее важным средством овладения будущей специальностью. Для того чтобы информация сохранилась надолго, необходимо ее зафиксировать. Формы фиксации прочитанного могут быть разными: составление аннотации, различных видов планов, тезисов, конспектов, рецензий, подготовка сообщений. Рекомендации по работе с литературой:

- ознакомьтесь с аннотациями к рекомендованной литературе и определите основной метод изложения материала того или иного источника;

- составьте собственные аннотации к другим источникам на карточках, что поможет при подготовке рефератов, текстов речей, при подготовке к зачету;
- выберите те источники, которые наиболее подходят для изучения конкретной темы.

Аннотация - краткая характеристика литературного источника с точки зрения содержания, назначения, формы и других особенностей. Аннотация включает сведения о содержании источника, его авторе и достоинствах работы, носит пояснительный или рекомендательный характер. По содержанию и целевому назначению аннотации подразделяются на справочные и рекомендательные. По полноте охвата содержания аннотируемого произведения и его назначению аннотации подразделяются на общие и специализированные.

Тезис - это положение, отражающее смысл значительной части текста, то, что доказывает или опровергает автор, то, в чем он стремится убедить читателя, вывод, к которому он подводит. Тезисы позволяют обобщить материал, представить его суть в кратких формулировках, раскрывающих смысл всего произведения. Порядок составления тезисов - составление назывного плана, прочтение фрагмента текста, который имеет свой подзаголовок - пункт плана, и, уяснив его суть, сформулировать отдельные положения.

Конспект - это сокращенная запись информации. В конспекте отражаются основные положения текста. Порядок конспектирования: написать исходные данные источника, прочитать весь текст, выделить информативные центры, продумать главные положения, сформулировать их своими словами и записать, подтвердить отдельные положения, цитатами или примерами из текста. Объем конспекта примерно не должен превышать одну треть исходного текста.

Рецензия - это статья, содержащая в себе критический обзор какого-либо научного произведения или отзыв на научную работу, дает критическую оценку как отдельным положениям, так и рецензируемому документу в целом. Порядок написания рецензии - выбор объекта анализа, актуальность темы, краткое содержание, формулировка основного тезиса, общая оценка, недостатки, недочеты, выводы.

Реферат - это сжатое изложение основной информации первоисточника на основе ее смысловой переработки. Этапы работы над рефератом: выбор темы, подбор и изучение основных источников по теме, составление библиографии, обработка и систематизация информации, разработка плана реферата, написание реферата. Примерная структура реферата: титульный лист, оглавление, введение, основная часть, заключение, список литературы, приложение.

Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения аудиторных занятий необходим стандартный набор специализированной учебной мебели и учебного оборудования, а также мультимедийное оборудование для демонстрации презентаций на лекциях. Для проведения практических занятий, а также организации самостоятельной работы студентов необходим компьютерный класс с рабочими местами, обеспечивающими выход в Интернет.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях и самостоятельной работе обучающихся

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР, в том числе, ПП)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
	Л	Объяснительно-иллюстративное обучение с элементами проблемности.	
	ПЗ	Дискуссия, кейс-метод (решение ситуационных задач), работа в группах, «мозговой штурм», работа в группах, бланочное тестирование, выступление с докладом по согласованной теме, презентация-реклама прочитанной книги, защита опорных схем, защита реферата, подготовка презентации проекта, подготовка конспектов статей	
	ПП	Письменная и устная проверка практико-ориентированных заданий	
Итого:			

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

6.1. Организация входного, текущего и промежуточного контроля обучения

Входное тестирование – устный опрос.

Текущий контроль – выполнение практико-ориентированных заданий, выступления на практических занятиях.

Промежуточная аттестация – бланковое тестирование.

6.2. Тематика рефератов, проектов, творческих заданий, эссе и т.п.

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. Понятие организационного консультирования в «широком» и «узком» значении термина.
6. Организационные ценности и эффективность трудового поведения.
7. Значимость труда и ее отражение в индивидуальных и групповых ценностях.
8. Управленческий труд – психологические особенности и требования.
9. Лидерство и реализация властных функций в организации.
10. Инновационные процессы в организациях – психологические последствия.
11. Организационный стресс: факторы развития и последствия
12. Кризисы в развитии организаций
13. Организационная политика и личная жизнь
14. Социокультурные различия в организационное поведение
15. Феномен «организационной культуры»
16. Формы и методы оказания психологической помощи персоналу организаций.
17. Взаимосвязь между результатами диагностической оценки персонала и оказанием психологических консультационных услуг в организациях.
18. Требования к профессиональным компетенциям специалиста-психолога, работающего в сфере организационного консультирования.
19. Особенности профессиональной деятельности и формы реализации трудовых задач психологом, работающим в организации.

6.3. Курсовая работа

не предусмотрена

6.4. Вопросы к зачету

не предусмотрены

6.5. Вопросы к экзамену

1. Организационная психология как научная дисциплина.
2. Общая характеристика методов исследования в организационной психологии.
3. Принципы научной организации труда Ф. Тейлора.
4. Теория бюрократической организации М. Вебера.
5. Административная система Ф. Фолтоля.
6. «Синтетическая» концепция управления.
7. Модель эффективной организации Р. Лайкерта.
8. Понятие малой группы и социальной организации в психологии, отличительные признаки.
9. Условия и средства развития социальных организаций. Устойчивость социальной организации.
10. Механизмы развития социальной организации как малой группы.
11. Трудовой коллектив как разновидность социальной группы и составляющая социальной организации.
12. Межличностные отношения в трудовых коллективах.
13. Совместная деятельность как основа функционирования социальных организаций.
14. Факторы достижения эффективности совместной деятельности.
15. Критерии результативности совместной деятельности.
16. Условия эффективности социальных организаций.
17. Понятие организационного конфликта, причины возникновения.
18. Этапы и механизмы протекания организационного конфликта.
19. Условия разрешения организационного конфликта.
20. Культура социальных организаций, основные функции и компоненты.

21. Особенности формирования социально-психологического климата социальных организаций.
22. Понятие трудового потенциала человека.
23. Профессионализм, его компоненты.
24. Этапы профессионального становления личности.
25. Построение карьеры личностью.
26. Теории мотивации. Теория обогащения труда.
27. Механизмы и типологии мотивации работника.
28. Феномен власти, источники власти в организации.
29. Лидерство и власть, сходства и различия.
30. Лидер и менеджер.
31. Личные качества лидера-менеджера и его умения.
32. Лидерское поведение. Стили руководства.
33. Основные направления деятельности менеджера в социальных организациях.
34. Когнитивные, организационные и профессиональные навыки, их значение для деятельности менеджера. Психодиагностика и развитие профессионально-важных качеств менеджера.
35. Аттестация персонала.
36. Социально-психологические аспекты профессионального отбора персонала.
37. Факторы, влияющие на положительный результат профотбора. Принципы и основания оценки кандидата на вакантную должность. Методы подбора кандидатов.
38. Собеседование как метод оценки кандидата на вакантную должность.
39. Применение компетентностного подхода к подбору персонала организации. Оценка базовой мотивации претендентов на вакантную должность.
40. Критерии для оценки кандидата и определения его соответствия рассматриваемой должности.
41. Понятие имиджа в психологии, анализ современных исследований имиджа. 42. Имидж руководителя, факторы и методы формирования имиджа руководителя.
43. Особенности проведения социально-психологического тренинга делового общения.
44. Этапы, методы и методики проведения социальнопсихологического тренинга делового общения.

6.6. Контроль освоения компетенций

Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Компетенции, компоненты которых контролируются
<i>Устный опрос</i>	1.1,1.2,1.3, 2.1, 2.2, 3.1,3.2,3.3,3.4, 3.5, 4.1,4.2 5.1,5.2	<i>ОПК-3</i>
<i>Тестирование</i>	1.1,1.2,1.3, 2.1, 2.2, 3.1,3.2,3.3,3.4, 3.5, 4.1,4.2 5.1,5.2	<i>ПК-3</i>

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Основная литература

1. *Свенцицкий, А. Л.* Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 504 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/425235>

2. Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е. И. Рогов [и др.]. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468669>

Дополнительная литература

1. *Сосновский, Б. А.* Психология руководителя: потребностно-смысловые аспекты : учебник для вузов / Б. А. Сосновский, Е. А. Лебедева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 185 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14254-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/477454>

2. Психология труда : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00294-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472017>

3. *Мкртычян, Г. А.* Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/470080>

4. *Водопьянова, Н. Е.* Психология управления персоналом. Психическое выгорание : учебное пособие для вузов / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07711-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472256>

5. *Спивак, В. А.* Организационное поведение : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468490>

6. *Кочеткова, А. И.* Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08250-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/471047>

а. Программное обеспечение

1. АИБС "МАРК-SQL - версия для мини библиотек"
2. Applications - Office Standard 2013
3. eAuthor СBT v.3.3 версия базовая- конструктор дистанционных учебных курсов, тестов, упражнений.
4. iSpring Presenter 7.0 2-Seat Academic License –программа для разработки интерактивных учебных курсов с тестами, опросами, а также аудио- и видео сопровождением.

7.4. Электронные ресурсы

Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru>

ЭБС «Юрайт» - <http://www.urait.ru>.

ЭБС Znanium.com - <https://znanium.com>.

в. Методические указания и материалы по видам занятий

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. Содержание самостоятельной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно учебной программе дисциплины.

Видами заданий для самостоятельной работы студентов являются:

- для овладения знаниями: чтение основной и дополнительной литературы; составление плана прочитанного текста; графическое изображение структуры текста; конспектирование; выписки из текста; работа со словарями и справочниками; ознакомление с нормативными документами; составление таблиц для систематизации учебного материала; ответы на контрольные вопросы; заполнение рабочей тетради; аналитическая обработка текста (конспект-анализ, реферирование, аннотирование и др.); подготовка мультимедиа сообщений / докладов, составление библиографического списка, тематических кроссвордов, тестирование;

- для овладения умениями: решение профессиональных задач; проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности. Отбор учебного материала, предлагаемого для самостоятельного изучения, осуществляется по усмотрению преподавателя. Как правило, предлагаются темы и вопросы, содержание которых актуализировалось ранее при изучении студентом смежных дисциплин

В данном случае самостоятельное изучение учебного материала дисциплины, выносимого на лекционные занятия, может быть представлено конспектированием текста, графическим изображением его структуры, составлением таблицы. Хрестоматийные материалы по дисциплине включают первоисточники с описанием процедуры и результатов отдельных экспериментальных исследований по выявлению особенностей психического развития лиц с нарушениями слуха и зрения, задания для самостоятельной работы. Студенту предлагается сопоставить эмпирические данные, полученные разными исследователями; установить зависимости между изучаемыми психологическими феноменами; проанализировать сформулированные выводы и т.п. При организации самостоятельной работы по изучению учебного материала дисциплины, выносимого на практические занятия, следует руководствоваться формируемыми у студентов умениями. На рассмотрение выносятся темы и вопросы, раскрывающие разные аспекты профессиональной деятельности.

В качестве формы контроля практикоориентированных заданий может выступать публичное обсуждение и защита методического продукта.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине может осуществляться индивидуально или группами в зависимости от ее цели, объема, конкретной тематики, уровня сложности и уровня сформированности умений студентов. Контроль результатов самостоятельной работы студентов проводится в пределах специально отведенного времени и может проходить в письменной, устной или комбинированной форме. Для контроля самостоятельной работы студентов используются тестовые задания с вопросами закрытого и открытого типа; на упорядочивание и систематизацию материала; установление аналогии отношений и т.п. При выполнении самостоятельной работы

следует руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя, использовать основную литературу из представленного списка. Для наиболее глубокого освоения дисциплины рекомендуется изучать дополнительную литературу. Приступая к выполнению задания необходимо, прежде всего, ознакомиться с содержанием программного материала по темам, включенным в самостоятельную работу, внимательно изучить рекомендуемую литературу

2. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1	Лекционная аудитория, компьютерный класс	проектор, экран
2	Программное обеспечение	1. АИБС "МАРК-SQL - версия для мини библиотек" 2. Applications - Office Standard 2013 3. eAuthor СВТ v.3.3 версия базовая-конструктор дистанционных учебных курсов, тестов, 16 упражнений. 4. iSpring Presenter 7.0 2-Seat Academic License –программа для разработки интерактивных учебных курсов с тестами, опросами, а также аудио- и видео сопровождением.

